

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI KANTOR CABANG PERUM
PEGADAIAN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

WAHYU PRATAMA
2004/61114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRAK

Wahyu Pratama 2004/61114: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang, dengan pembimbing I Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si dan pembimbing II Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, M.M

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat adalah motivasi kerja pegawai pada Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang, dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang yang berjumlah 46 orang. Sampel diambil secara *Proporsional Random Sampling* menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel 41 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi supaya tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal dengan cara memberikan pengarahan, memotivasi dan berlaku adil kepada pegawai agar motivasi kerja pegawai lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Segala puji kita ucapkan kehadirat Allah SWT, Rabb semesta alam yang Maha Pengasih dan Penyayang. Shalawat dan salam untuk nabi Muhammad SAW, sebagai Uswatun Hasanah yang patut untuk diteladani dari segala segi kehidupan beliau.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B, M.S selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Hj. Susi Evanita, M.S dan Bapak Abror, SE, ME selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen.

3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
4. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman fakultas ekonomi UNP yang banyak memberikan bantuan moril dan semangat serta atas ikatan persahabatan yang telah terjalin selama ini.
6. Semua pihak yang telah meberikan bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi in yang tidak dapat penulis sebutkan.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Padang, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii

BAB I. PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	8
1. Motivasi Kerja	8
2. Kepemimpinan.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Konseptual	18
D. Hipotesis	19

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	20
B. Tempat Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel.....	20
D. Jenis Data.....	22

E. Metode Pengumpulan Data	23
F. Definisi Operasional	23
G. Instrumen Penelitian	24
H. Uji Coba Instrumen	26
I. Hasil Uji Coba Instrument.....	28
J. Teknik Analisis Data	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
3. Uji asumsi Klasik	44
C. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Rekapitulasi absensi karyawan	3
3.1. Jumlah populasi penelitian	21
3.2. Jumlah sampel penelitian.....	22
3.3. Skor jawaban pernyataan.....	24
3.4. Kisi-kisi kuesioner	25
3.5. Hasil uji validitas	28
3.6. Hasil uji reliabilitas.....	28
4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	36
4.2. Karakteristik responden berdasarkan umur	37
4.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	38
4.4. Distribusi Frekuensi variabel motivasi	39
4.5. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan.....	42
4.6. Hasil uji Linearitas.....	44
4.7. Hasil Uji Normalitas	45
4.8. Hasil Estimasi Regresi Sederhana	46
4.9. Koefesien Determinan	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner penelitian	54
2. Tabulasi uji validitas	57
3. Hasil uji validitas	58
4. Tabulasi data penelitian.....	60
5. Distribusi frekuensi variable penelitian	62
6. Tabel frekuensi.....	64
7. Hasil uji linear dan uji normalitas	73
8. Hasil analisis regresi sederhana	75
9. Surat izin penelitian	77

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta juga menjadi aset penting dan penggerak dalam kelangsungan hidup organisasi perusahaan. Dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai. pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja pegawai. Untuk

semua itu sumber daya manusia memerlukan dorongan dari atasan untuk mencapai motivasi kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kantor cabang Perum Pegadaian Kota Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa penyaluran kredit dan non kredit untuk perorangan maupun perusahaan mikro menengah dan kecil di Indonesia. Visi pegadaian yaitu menjadi perusahaan yang modern, dinamis dan inovatif dengan usaha utama gadai. Untuk mencapai visi tersebut tentunya pegawai dituntut untuk lebih meningkatkan kreativitas, ide serta prestasi kerjanya dalam perusahaan. Dari perusahaan sendiri juga harus mempertimbangkan *reward* yang tepat dan sesuai yang akan diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya bagi perusahaan.

Motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena perusahaan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2006:141).

Motivasi merupakan faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Menciptakan keinginan tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing-masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang ditetapkan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sebaliknya jika seseorang itu memiliki motivasi yang rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan dan berdasarkan fakta yang ada, diduga motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang masih rendah. Rendahnya motivasi kerja pegawai ini dilihat dari jumlah kemangkiran pegawai yang terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1: Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang, Juli – Desember 2009 s/d Januari – Juni 2010

Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja (Hari)	Jumlah mangkir (orang)	Tingkat kemangkiran $4=(3/2 \times 1) \times 100\%$
Juli (2009)	46	22	6	0,60
Agustus	46	22	5	0,50
September	46	21	4	0,41
Oktober	46	22	6	0,60
November	46	21	5	0,51
Desember	46	22	6	0,60
Januari (2010)	46	20	4	0,43
Februari	46	19	7	0,80
Maret	46	22	8	0,79
April	46	21	6	0,62
Mei	46	22	9	0,89
Juni	46	21	5	0,51

Sumber: Kanwil Perum Pegadaian Cabang Padang Juli 2009 s/d Juni 2010

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya peningkatan angka kemangkiran dari absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut, hal ini

menggambarkan masih belum optimalnya motivasi kerja pegawai, karena rendahnya motivasi kerja ditandai dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi atau angka kemangkiran. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Mei 2010 yaitu sebesar 0,89%. Pada bulan Februari dan bulan Maret 2010 tingkat kemangkiran juga tinggi yaitu sebesar 0,80% dan 0,79%. Tingkat kemangkiran paling rendah terjadi pada bulan September 2009 yaitu sebesar 0,41%. Standar ketidakhadiran pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang ditetapkan sebesar 0,5% perbulan (*sumber bagian personalia*). Kondisi ini memperlihatkan bahwa persentase tingkat absensi yang lebih tinggi dari 0,5% menandakan tingkat absensi pegawai masih tinggi.

Fenomena lain yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai juga terlihat dari adanya sikap dan perilaku yang ditampilkan seperti kurangnya kemauan keras pegawai bekerja hal ini dapat terlihat dalam cara kerja pegawai dimana sebagian pegawai sering mengabaikan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai lebih suka berkumpul di salah satu ruangan dan bermain *game* di komputer dari pada menyelesaikan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang dibiarkan menumpuk. Kurangnya kemauan pegawai untuk bekerja ini akan berdampak pada pelayanan dan hasil kerja yang kurang baik.

Menurut Danim (2004:14) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang seperti iklim kerja, kepemimpinan, insentif dan persaingan positif. Rendahnya motivasi kerja yang terjadi pada

pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang penulis menduga karena pimpinan kurang melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara optimal, Sebagian besar pegawai merasa pimpinan kurang memberikan perhatian terhadap pekerjaan para pegawai seperti mengarahkan dan membimbing pegawai untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Selain itu, pimpinan jarang memberikan dorongan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan dan pimpinan hanya memberikan perhatian lebih kepada beberapa pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari pegawai lain. Perhatian yang dimaksud berupa pujian saat bekerja dihadapan pegawai lain, sedangkan pegawai yang kinerjanya kurang baik jarang mendapatkan dorongan motivasi dari pimpinan guna bekerja lebih efektif dan bersemangat.

Dari uraian diatas maka penulis berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci. Dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG PERUM PEGADAIAN KOTA PADANG”**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang yang belum berjalan sebagaimana mestinya..

1. Kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja pada Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang
2. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang.

C. Batasan masalah

Agar penulisan skripsi ini lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas. Penulis akan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yaitu Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Cabang Perum Kota Pegadaian Padang.

F. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas negeri padang.
2. Bagi perusahaan, mencoba memberikan bahan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Bagi kontribusi sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya untuk lebih melengkapi dan lebih menyempurnakan penelitian ini, sehingga permasalahan akan dapat dilihat semakin terarah dan mendalam.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Nawawi (1998:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang langsung secara sadar. Sedangkan Hasibuan (2006:143) mengartikan motivasi pemberian daya pegerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Lebih lanjut Rivai (2004:456) juga menyatakan motivasi pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Robbins (1996:198) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong, pemicu maupun penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai untuk selalu bekerja keras sehingga tercapainya tujuan organisasi.

b) Teori Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004:458) ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan (*hierarchical of needs theory*)

Teori yang dikemukakan Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu :

- a) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- d) Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- e) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

2. Teori motivasi prestasi

David McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, ia memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Needs for achievement*). Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan
- b) Kebutuhan dalam melaksanakan atau otoritas kerja (*Needs for power*). Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan berafiliasi (*needs for affiliations*). Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

3. Teori dua faktor dari Herzberg dalam Nawawi (1998:354) yaitu :

Herzberg's menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu:

- a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan

atau penghargaan, faktor tanggungjawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri.

- b) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Factor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan atau pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan proses administrasi diperusahaan.

Dari beberapa teori tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai pendorong kerja pegawai untuk mau melakukan dan menggunakan segenap kemampuan yang ada pada dirinya guna pencapaian tujuan dari organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

c) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Danim (2004:14) banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya iklim kerja, kepemimpinan, insentif dan persaingan positif.

Selain itu Rivai (2004:456) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen.

Dengan melihat keterangan-keterangan diatas, maka yang merupakan pendorong timbulnya motivasi kerja pada diri karyawan adalah kepemimpinan sebagai salah satu cara memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robert (1992: 110) seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
- 2) Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai sesuai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
- 3) Mempunyai kemauan keras untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas
- 5) Suka tantangan
- 6) Berorientasi pada sasaran
- 7) Selalu tepat waktu dan ingin menjalankan kedisiplinan
- 8) Member andil lebih dari yang diharapkan.

e) Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung

1) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk

memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, serta kepuasannya.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang serasi, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat.

2. Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang mendorong gairah pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, menggairahkan karyawan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2008: 170) adalah mengemukakan pendapat bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (1997: 56) “kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan”. Selain itu, Danim (2004:63) berpendapat bahwa “seorang pemimpin harus membuat kebijakan dan sekaligus melakukan kebaikan yang sesuai dengan kodratnya manusia ingin diperlakukan secara adil.

Selanjutnya menurut Mc Farland (dalam Danim 2004:55) “kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Definisi kepemimpinan juga dikemukakan oleh George R. Terry (dalam Thoha 2004:5) yang merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah “aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Robbins (2001:3) “kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, menggerakkan, mendorong atau memotivasi dan bersikap adil pada anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin dalam kepemimpinannya tidak hanya bertugas sebagai seorang yang memiliki kemampuan lebih yang ditunjuk sebagai pengatur yang lainnya, tetapi ia harus menjadi sumber semangat bagi pegawainya. Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku pemimpin menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya.

Menurut Handoko (2003:299) agar kelompok berjalan dengan efektif seseorang harus menjalankan fungsi utama:

- 1) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial.

Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua menyangkut segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan pendapat, dll.

Secara operasional fungsi-fungsi pokok pimpinan menurut Rivai (2006:53) yaitu:

- 1) Fungsi instruktif adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi komulatif adalah memperoleh masukan beberapa umpan balik yang dapat dipergunakan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- 3) Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- 4) Fungsi delegasi adalah memberikan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan baik baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- 5) Fungsi pengendalian, dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempratekkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan organisasi agar dapat menumbuhkan motivasi bawahannya

c) Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan beberapa teori diatas , indikator yang digunakan untuk menilai persepsi pegawai tentang kepemimpinan adalah:

- a. Mengarahkan mencakup memberikan petunjuk yang jelas, kesediaan untuk bertukar pikiran.

- b. Membimbing, meliputi memecahkan masalah, memberi bimbingan dalam melaksanakan tugas.
- c. Memotivasi, meliputi kegiatan pemberdayaan pegawai, memberikan semangat kerja.
- d. Pemecah masalah atau Penengah dalam perbedaan pendapat.

3. Temuan Penelitian Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini merupakan bagian yang menguraikan tentang hasil penelitian yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noliza (2007) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Padang”. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian lainnya yang dikemukakan oleh Budi (2009) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat”. Menyatakan bahwa juga adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Sesuai dengan penelitian terdahulu diatas, maka pada penelitian ini juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Pegadaian Padang. Apabila pimpinan memberikan perhatian atas hasil kerja pegawainya maka pegawai akan

merasa senang sehingga pegawai dapat termotivasi. Disamping itu, motivasi kerja tergantung dari tingkat perolehan imbalan. Jika perolehan imbalan dirasakan kurang adil, maka pemegang pekerjaan kurang termotivasi dan mencari jalan untuk mendapatkan imbalan yang lebih besar. Berdasarkan hasil penelitian sejenis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

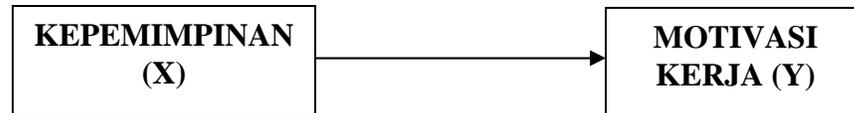
B. KERANGKA KONSEPTUAL

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai apabila pegawai bergairah bekerja, mengerahkan kemampuan dan menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini mengharuskan pimpinan menggunakan kemampuannya untuk memperhatikan kerja para karyawan dan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dilakukannya agar karyawan tersebut merasa diperhatikan dan termotivasi dalam bekerja.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku pegawainya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pimpinan, harus berperan dalam menggerakkan pegawai melalui pendekatan dan pembinaan yang terarah sesuai dengan keinginan dan kemampuan pegawai.

Maka kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini yaitu:

1. Ha: Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y (independent atau dependent variabel). Jadi Ha dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Pegadaian Padang.
2. Ho: Hipotesis nol atau hipotesis nihil yaitu hipotesis nihil yaitu yang menyatakan adana pengaruh antara variabel X dan Y)independent atau dependent variabel). Jadi hipotesis nihil (Ha) dalam penelitian ini adalah: “Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai kantor cabang perum pegadaian padang”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai kantor cabang perum pegadaian padang yaitu Kepemimpinan Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan pegarahan, bimbingan, motivasi dan keadilan dari pimpinan akan menampilkan prestasi kerja yang optimal, yang akan nampak pada tindakan-tindakan untuk memotivasi diri sendiri, tekun dan rasa tanggung jawab yang tinggi serta bekerja keras dalam menjalankan tugas sebagai pegawai. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pengadaian Padang ($\text{sig} = 0,000$). Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin bagus motivasi pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Padang. penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, walaupun cukup baik pemimpin hendaknya selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, disini mengarahkan memperoleh rerata yang rendah walaupun nilainya sudah berada pada kategori cukup baik. untuk itu pimpinan harus lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan pegarahan yang menjadi tanggung jawab pimpinan sebelum pegawai tersebut melaksanakan tugas, maka dengan mengarahkan pegawai secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.
2. Dilihat dari motivasi kerja pegawai dalam hal memberikan andil terhadap pekerjaan diidikasikan pada katagori cukup baik, untuk itu pegawai harus memberikan andil yang lebih tinggi lagi terhadap perusahaan seperti meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan salah satunya dengan memperlihatkan hasil kerja yang tinggi dan tepat waktu, sehingga pimpinan bisa memberikan *reward* terhadap pegawai tersebut. dengan demikian motivasi kerja pegawai dapat terpacu dan meningkat dari waktu kewaktu.

3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi pegawai Kantor Cabang Perum Pegadaian Kota Padang, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi. 2009. *Pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat*. Skripsi UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian sesuatu pendukung praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996. *Organisasi*, Jakarta; Binarupa Aksara
- Handoko.T.hani.2000. *Manajemen*. Edisi Keenambelas. Yogyakarta; BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- _____, S. P. Malayu 2008. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta; bumi aksara
- Idris, 2004. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan program SPSS* Program magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Nawawi, H. 1998. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press
- Noliza. 2007. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang*. Skripsi UNP
- Rivai. V. 2006. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.