

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Tugas Akhir dalam menyelesaikan
Gelara Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



Oleh

OLYVIA YANCOMALA

NIM. 11527/09

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

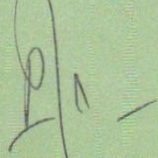
HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Olyvia Yancomala
NIM : 11527
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2014

Disetujui Oleh:

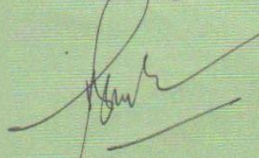
Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd

19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Drs. Yuskal Kusman, M. Pd

19540713 198103 1 001

ABSTRAK

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Olyvia Yancomala
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
2. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan masih kurang sesuai dengan harapan Motivasi Kerja Pegawai yang ada di kantor tersebut. Hal ini diduga terkait dengan Gaya Kepemimpinan yang masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat serta mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah : “Terdapat hubungan yang berarti antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu menggambarkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 117 orang. Besar sampel 50 orang yang ditentukan dengan teknik *random sampling*. Instrumen uji coba dengan menggunakan angket model Skala Likert. Angket diuji coba pada 15 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : Gaya Kepemimpinan berada pada kategori cukup (67,98%) dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup (75%). Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi pada taraf kepercayaan 95% dengan $r_{hitung} = 0,523 > r_{tabel} = 0,279$.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Gaya Kepemimpinandengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Negeri Padang beserta staf.
3. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor tersebut.
7. Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu penulis untuk mengisi angket penelitian.
8. Kedua Orang tua tercinta, Yanmer Yancomala (Alm) dan Netty (Alm) yang telah mengirimkan doanya sehingga penulis dapat berjalan lancar menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada kakak (Embun Suri Yancomala A.Md) dan angah (Yulita) terimakasih perhatian, kasih sayang, doa dan semangat yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Aries Kiting, orang yang selalu menemani penulis di saat suka maupun duka serta perhatian, pengertian, kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang tucurahkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada rekan-rekan seperjuangan mahasiswa jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Khususnya angkatan 2009 yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan dan masukan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, untuk itu penulis ucapkan terima kasih banyak, kiranya Tuhanlah yang membalas kebbaikannya.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, April 2014

OLYVIA YANCOMALA

11527/2009

DAFTAR ISI

	Halaman
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	3
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan	
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	7
b. Fungsi Kepemimpinan.....	8
c. Bentuk Gaya Kepemimpinan.....	11
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	13
B. Motivasi Kerja	
1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2. Pentingnya Motivasi Kerja	19
3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
4. Indikator Motivasi Kerja.....	22
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja	26
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	
a. Populasi	31
b. Sampel	32
D. Jenis Data dan Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Proses Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	41
B. Persyaratan Analisis	47
C. Pengujian Hipotesis	47
D. Pembahasan	48

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai	31
2. Sampel Penelitian	33
3. Kualifikasi dan Persentase	38
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	42
5. Rata – Rata per Indikator Gaya Kepemimpinan	43
6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja	44
7. Rata – Rata per Indikator Motivasi Kerja	46
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	46
9. Rangkuman Hasil Uji Variabel	47
10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai	29
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan	42
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket.....	58
2. Angket Penelitian	63
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket PenelitianGaya Kepemimpinan	71
4. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi Kerja.....	72
5. Hasil Ujicoba Variabel	73
6. Tabulasi DataGaya Kepemimpinan	79
7. Tabulasi Data Motivasi Kerja	81
8. Skor Mentah	83
9. Pengolahan Data Hasil Penelitian	84
10. Ditribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan	94
11. Ditribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	95
12. Tabel Nilai Rho Spearman	96
13. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	97
14. Tabel Z	98
15. Tabel Chi Kuadrat.....	99
16. Tabel Uji T	100
17. Surat Izin Penelitian	101
18. Surat Balasan Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi/instansi diartikan sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya jika orang – orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan, serta peran pemimpin sangat berarti dalam mendukungnya tercapai tujuan tersebut.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada instansinya, karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Seseorang berkeinginan untuk bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri yang bersangkutan. Dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Motif merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang

menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan. Hasibuan dalam Sutrisno (2009: 110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang karena motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menciptakan gairah dan semangat kerja pegawai adalah salah satu tanggung jawab dari seorang pimpinan. Menciptakan gairah dan semangat kerja ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi kepada pegawai. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009: 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan penulis sendiri dan pembicaraan penulis dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) pegawai yang suka bermain game di jam kerja (2)

pegawai suka keluar di jam kantor(3) pegawai bekerja apabila ada perintah dari pimpinan(4) Metode kerja yang digunakan pegawai masih yang lama, tidak ada perubahan. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena diatas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan.

Salah satu yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Adapun fenomena gaya kepemimpinan, yaitu (1) pimpinan sibuk dengan urusannya sehingga kurang memberikan bimbingan kerja kepada pegawai (2) pimpinan kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan, (3) pimpinan acuh tak acuh dengan pegawai yang kurang bersemangat bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat **“Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam dan luar diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain untuk

melihat motivasi kerja seseorang dapat diketahui sejauh mana keterlibatan orang itu dengan pekerjaan yang ditelitinya. Menurut Pasolong (2010: 152) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu motivasi ekstern dan motivasi intern. Yang termasuk ke dalam faktor ekstern, yaitu: kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai. Adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan yang masuk ke dalam faktor intern, yaitu: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu instansi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Dimana seorang pemimpin dituntut peka terhadap bawahannya serta mempunyai pengetahuan yang luas tentang cara memotivasi pegawai agar pegawai efektif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu (1) masih adanya pegawai yang bermalas – malasan dalam bekerja (2) masih adanya pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dibanding dengan kepentingan kantor (3) kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja (4) kurangnya kreatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dilihat dari gaya kepemimpinan, kurang efektifnya gaya kepemimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

penyebabnya adalah (1) pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (2) pengawasan dalam pelaksanaan tugas belum berjalan dengan baik (3) pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut terkait dengan masalah kepemimpinan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa kepemimpinan perlu berjalan dengan efektif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi masalah yang akan penulis buat pada penelitian ini. Agar penelitian ini fokus pada masalah yang sedang diteliti, dan untuk mencegah meluasnya masalah pembahasan serta mengingat berbagai keterbatasan, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang menyangkut dengan “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang :

- a. Gaya kepemimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
- b. Motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
- c. Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawainya.
2. Pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut *Boone & Kurtz* dalam Pasolong (2010: 4) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Stoner dalam Pasolong (2010: 37) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Thoha dalam Pasolong (2010: 37) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang

pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi social suatu kelompok/organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang – orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas – tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi instruksi

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

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang – orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang – orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan – keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan – keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang – orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

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

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas
- Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat.
- Pemimpin harus mengembangkan kerjasama yang harmonis
- Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing – masing.

- Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
- Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

3. Bentuk Gaya Kepemimpinan

Menurut Veitzhal (2010: 42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu (1) mementingkan pelaksanaan tugas, (2) mementingkan hubungan kerjasama dan (3) mementingkan hasil yang dicapai.

Selanjutnya, menurut Keating dalam Pasolong (2010: 38) gaya kepemimpinan terbagi dua, yaitu (1) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), (2) kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human relationship oriented*).

1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented*).

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas menurut Suwatno (2011: 155) ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas – tugas kepada para bawahannya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan. Para pegawai akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Menurut Stoner dalam Pasolong(2010: 37) gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan

tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi.

Selanjutnya, Sunyoto (2012: 37) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas ditandai dengan (1) pemimpin memberikan pengarahan kepada bawahan, (2) pemimpin melakukan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (*Human Relationship Oriented*).

Pemimpin yang berorientasi pada bawahan dapat bekerja sama serta melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan dan membina hubungan yang bersifat kekeluargaan dan bersahabat. Suwatno (2011: 156) kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan antar manusia ialah kepemimpinan yang hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerja sama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi/instansi akan tercapai.

Menurut Danang Sunyoto (2012: 37) gaya kepemimpinan berorientasi bawahan ditandai dengan (1) pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan, (2) pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (3) mengembangkan hubungan

yang bersahabat saling percaya mempercayai dan saling menghormati di antara anggota kelompok.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari – hari harus didasari oleh orientasi kepemimpinan yang mewarnai perilaku yang diterapkannya. Salah satu tinjauan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan yang berorientasi tugas dan yang berorientasi pada bawahan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas yaitu kepemimpinan yang menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, adanya saluran organisasi, saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas. Gaya kepemimpinan yang berorientasi bawahan yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan stafnya.

Berdasarkan pendapat di atas, yang menjadi indikator dari gaya kepemimpinan yang dilihat dari dua dimensi gaya kepemimpinan , yaitu :

a) Menyusun rencana kerja

Perencanaan menurut Prajudi Atmosudirjo dalam Usman (2011: 65) perencanaan ialah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa

yang melakukan, bilamana, di mana dan bagaimana cara melakukannya. Siagian dalam Usman (2011: 65) mengartikan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal – hal yang akan dikerjakan di masa datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian, dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan – penyimpangan. Oleh sebab itu menyusun rencana kerja merupakan hal yang paling penting yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/instansi. Dalam menyusun rencana kerja pimpinan perlu membagi tugas yang akan dikerjakan oleh bawahan sesuai dengan batas kemampuan bawahan, batas waktu penyelesaian tugas dan menetapkan prosedur pelaksanaan kerja yang sesuai dengan rencana kerja dalam rangka mencapai tujuan dari instansi.

b) Memberikan pengarahan/petunjuk kepada bawahan

Menurut Terry (2012: 138) mengemukakan bahwa *directing* (mengarahkan) merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha – usaha anggota dari suatu kelompok sehingga melalui tugas – tugas mereka dapat terpenuhi tujuan – tujuan pribadi dan kelompoknya. Menurut Daryanto (2011: 83) pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah

(komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Sagala (2009: 58) mengemukakan kegiatan *directing* (mengarahkan) antara lain:

- 1) Memberikan penjelasan perintah
- 2) Memberikan petunjuk melaksanakan suatu kegiatan
- 3) Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/kecakapan, dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
- 4) Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreatifitas masing – masing.
- 5) Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.

Selaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya perlu memberikan pengarahan kepada bawahannya agar bawahan mengerti dan paham dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan yang dikerjakan lebih terarah dalam pencapaian tujuan.

- c) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai

Sagala (2009: 59) menjelaskan bahwa pengawasan meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai rencana yang dibuat, instruksi – instruksi yang dikeluarkan dan prinsip – prinsip yang ditetapkan. Selanjutnya, Daryanto (2011: 83) mengatakan pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan

pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan – ketentuan lainnya yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pemimpin, sudah seharusnya melakukan pengawasan kepada bawahannya sehingga tugas yang telah diberikan kepada bawahan bisa selesai tepat waktu. Kegiatan pengawasan ini merupakan kegiatan yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh pimpinan. Dengan dilakukan pengawasan ini diharapkan tidak terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas dan pelaksanaan sesuai dengan rencana.

d) Memberikan motivasi kepada bawahan

Sutrisno (2009: 110) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mengingat begitu pentingnya peranan motivasi dalam kehidupan organisasi maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu terus menerus (a) berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, (b) mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan (c) memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan sangat penting dalam rangka peningkatan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas

kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pemberian motivasi ini dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana serta memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi.

e) Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan

Siagian dalam Pasolong (2010: 155) memandang pengambilan keputusan sebagai suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu masalah yang dihadapi. Handoko (2003: 129) melihat pengambilan keputusan sebagai proses dimana serangkaian kegiatan dipilih sebagai penyesuaian suatu masalah tertentu. Mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan maka bawahan akan merasa ikut andil dalam mengeluarkan pendapat dalam rangka pencapaian tujuan organisasi/instansi.

f) Mengembangkan hubungan yang bersahabat

Rivai (2003: 13) mengemukakan pimpinan terpusat pada bawahan memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, dimana hubungan yang baik ini adalah hubungan yang bersahabat antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan dan hubungan yang saling percaya mempercayai dan saling menghormati diantara sesama dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi/instansi.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang artinya sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. *Stanley Vance* dalam *Danim* (2004: 15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan – tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut *Handoko* dalam *Gistituati* (2009: 232) motivasi adalah keinginan atau kemauan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang individu tersebut untuk melakukan tindakan.

Winardi dalam *Pasolong* (2010: 140) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan”. *Wexly & Yulk* dalam *Pasolong* (2010: 140) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi

dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut AW. Widjaya dalam Anoraga (1995: 84) menyatakan bahwa semua kegiatan instansi tidak berfaedah jika anggota – anggota yang ada di dalam instansi tersebut tidak berhasrat menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya. Bagaimanapun dengan cara lain, masing–masing individu harus menjalankan tugas–tugasnya dengan aktif.

Menurut Buchari Zainun dalam Anoraga (1995: 85) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi berikut: motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas, Usman (2011: 250)

menyatakan “motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan dan lingkungannya”.

Wahjosumidjo dalam Yoesana (2013: 18) menyatakan bahwa ada delapan yang dapat dicapai bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, yaitu: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) mempertinggi moral karyawan, (6) meningkatkan rasa tanggung jawab, (7) meningkatkan produktivitas dan efisensi, dan (8) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi sangatlah penting dimiliki oleh pegawai, karena dengan termotivasinya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Menurut Gitusudarmo yang dikutip dari Sutrisno (2009: 111) “apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi. Karena tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai,

maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Uno (2012: 66) dapat berupa faktor intrinsik yaitu motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut Pasolong (2010: 152) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, Sutrisno (2009: 116) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: (1) faktor intern, meliputi: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. (2) Faktor Ekstern, meliputi :kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan , status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa banyak yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, namun secara umum berasal dari dua faktor, yaitu faktor ekstern dan faktor intern.

4. Indikator Motivasi Kerja

Graham & Wainer dalam Gistituati (2009: 234) para psikolog memfokuskan motivasi pada lima aspek, yaitu: (1) pilihan, (2) inisiatif/prakarsa, (3) kesungguhan, (4) ketekunan dan (5) reaksi. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan adanya kemauan yang kuat untuk bertindak. Dan menggunakan semua kemampuan yang ada untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sardiman (2012: 83) ciri – ciri orang yang memiliki motivasi yaitu: 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat terhadap bermacam – macam masalah, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) tidak cepat bosan terhadap tugas – tugas yang rutin. 6) dapat mempertahankan pendapatnya, 7) tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini.

Indikator dari motivasi kerja menurut Uno (2012 : 72) yaitu: 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) Prestasi yang dicapainya, 3) Pengembangan diri, 4) Kemandirian dalam bertindak. Menurut

Gistituati (2009: 233) orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, serius, bersungguh – sungguh, bekerja cepat, bertanggung jawab, dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Robbins dalam Yoesana (2013: 18) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut: (1) mempunyai sifat agresif, (2) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, (3) mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, (4) mematuhi jam kerja, (5) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, (6) inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, (7) kesetiaan dan kejujuran, (8) terjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan, (9) tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, (10) menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat penulis simpulkan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan tepat waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Wursanto (2005: 228) mengatakan bahwa “tanggung jawab atau *responsibility* merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang

telah dibebankan kepadanya”.Jadi tanggung jawab merupakan kewajiban atau tugas yang dibebankan kepada seseorang yang mempunyai fungsi, kedudukan, jabatan, atau posisi. Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 235) menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukan. Selanjutnya Hasibuan (2003: 70) menyatakan tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas – tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat wewenang yang diterima.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban atau tugas yang telah dibebankan kepada seseorang sesuai dengan posisi masing – masing yang melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya. Seorang pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat dari hal – hal seperti: mau bekerja keras, berusaha tepat waktu, tidak bermalas – malasan, tidak mudah putus asa, dan mau menerima sanksi atau resiko.

2) Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan

Inisiatif menurut kamus berarti usaha sendiri, langkah awal, ide baru. Inisiatif adalah roh yang bisa menggerakkan semangat kita dalam bekerja untuk mendapatkan nilai lebih, mendewasakan cara berpikir serta yang bisa mengantarkan kita untuk bisa memberikan sesuatu lebih dari yang diharapkan pelanggan. Inisiatif timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir. Inisiatif menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik – baiknya. Di dalam inisiatif terdapat kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas atau pekerjaannya. Sastrohadiwiryo (2002: 235) mengemukakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah – langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lain. Seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu bimbingan dan perintah dari pimpinannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif kerja adalah kesadaran seseorang dalam melaksanakan apa yang sudah menjadi tugasnya yang seharusnya ia lakukan tanpa ada suruhan dan paksaan dari orang lain.

3) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan

Kreatif dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan teknik yang berbeda. Kreatif merupakan suatu kemampuan berpikir ataupun melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan sebuah kondisi ataupun permasalahan secara cerdas, berbeda, tidak umum, orisinal serta membawa hasil yang tepat dan bermanfaat. Sedangkan Koontz dan Weithrich dalam Sule (2005: 79) mengatakan bahwa kreatifitas biasanya berhubungan dengan kemampuan dan kekuatan guna mengembangkan ide baru. Kreatifitas seorang pegawai akan terlihat dari bagaimana sensitifnya ia terhadap masalah yang timbul dalam pekerjaannya dan berpikir secara inovatif agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai. Bawahan dipengaruhi sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kecenderungan sikap/perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar bekerja untuk mencapai sasaran organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan Rivai (2012: 64) bahwa “gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”.Gaya kepemimpinan diduga mempunyai hubungan dengan motivasi kerja pegawai.Sebagaimana yang dikutip oleh Tampubolon dalam Pasolong (2010: 136) bahwa “motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam setiap situasi”.Keith Davis dalam Danim (2004: 18) mengatakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan – tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.Pemberian motivasi kepada bawahan dalam mendukung perilaku bawahan agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan.Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha dan bekerja keras dengan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya dalam meningkatkan prestasi kerja.Ini berarti kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

Pendapat yang dikemukakan di atas sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai.Hal ini di karenakan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya dorongan

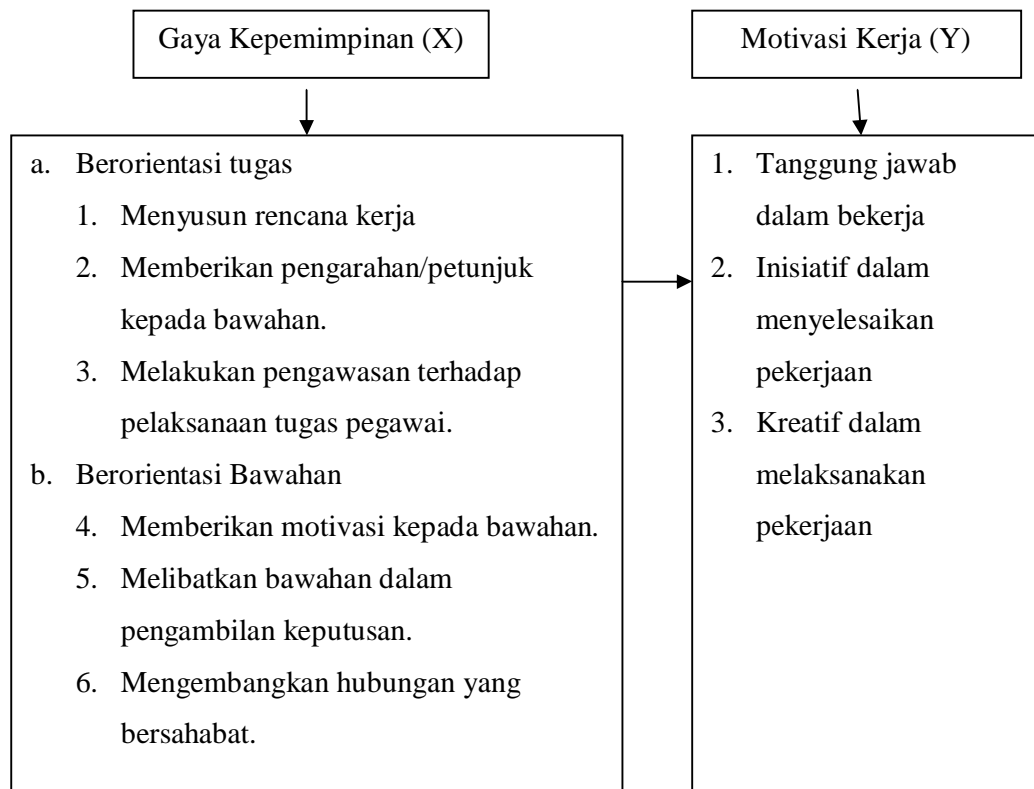
untuk melakukan sesuatu atau bertindak laku maka tujuan instansi bisa tercapai dengan baik.

D. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak laku. Menurut Hamzah (2012: 72) mengatakan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal adalah disiplin kerja, semangat kerja dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada penelitian ini yang menjadi indikator dari motivasi kerja adalah: (1) tanggung jawab dalam bekerja (2) inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (3) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan kecenderungan perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Indikator dari gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah: (1) menyusun rencana kerja, (2) memberikan pengarahan/petunjuk kepada bawahan, (3) melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, (4) memberikan motivasi kepada bawahan, (5) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (6) mengembangkan hubungan yang bersahabat.

Secara skematis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 1

Kerangka Konseptual Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan adalah: “adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator menyusun rencana kerja, memberikan pengarahan/petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup baik, dimana skor terendah berada pada gaya kepemimpinan berorientasi tugas.
2. Dilihat dari motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup dimana skor terendah berada pada indikator tanggung jawab dalam bekerja.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan

sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup baik”, dan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan. Meningkatkan kualitas kepemimpinannya dapat dilakukan dengan mengikuti workshop kepemimpinan dan membaca buku tentang kepemimpinan.
2. Kepada pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam mengemban tugas yang telah diwewenangkan oleh pimpinannya, menyelesaikan pekerjaan atas inisiatifnya sendiri tanpa harus diperintahkan, serta meningkatkan kreatifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatkan inisiatif dan kreatifitas pegawai

dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan/workshop serta membaca buku tentang motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf. (2005). *Metodologi Penelitian Dasar – Dasar Penyelidikan Ilmiah*. Padang: UNP Press
- Anoraga, Pandji. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gustituati, Nurhizrah. (2009). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press
- Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. (2003). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu S.P Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru – Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veitzhal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sardiman. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara