

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI BAGIAN ASISTENPEMERINTAHAN KANTOR
GUBERNUR SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*(Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan)*



Oleh

FEBRY MELIA SARI

17894/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAR NEGERI PADANG**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI BAGIAN ASISTEN
PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR
SUMATERA BARAT

Nama : Febry Melia Sari

NIM/BP : 17894/2010

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2016

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd

NIP. 19630307 198703 2. 002

Pembimbing II



Drs. Irsyad, M.Pd

NIP. 19630630 199001 1. 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

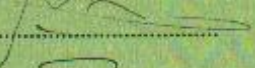
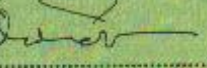
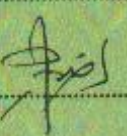
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BAGIAN ASISTEN PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR SUMATERA BARAT

Nama : Febry Melia Sari
NIM/BP : 17894/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Drs. Irsyad, M.Pd	2. 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	3. 
Anggota	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	4. 
Anggota	: Dra. Nelfia Adi, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2016
Yang Menyatakan,



Febry Melia Sari

ABSTRAK

Judul : Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat
Penulis : Febry Melia Sari
NIM/BP : 17894/ 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat bahwa motivasi kerja pegawai di indikasikan rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan dari atasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, kepemimpinan yang dilakukan atasan, dan ada tidaknya hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat”.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat yang berjumlah 89 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *rumus Cohcran* sehingga didapat sampel penelitian berjumlah 55 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert dengan alternatif jawaban selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba angket diperoleh angka validitas motivasi kerja sebesar 0,81 dan angka reliabilitasnya sebesar 0,92. Kepemimpinan angka validitasnya sebesar 0,672 dan reliabilitasnya sebesar 0,942. Data dianalisis secara manual dengan rumus tata jenjang spearman rank untuk mencari validitas dan rumus alfa conbach untuk mencari angka reliabilitas.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (72,35%) dari skor ideal; (2) motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat berada pada kategori tinggi (83,03%) dari skor ideal; (3) terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat dimana $t_{hitung} = 2,94 > t_{tabel} = 2,390$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai menentukan kepemimpinan di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,37 > r_{tabel} = 0,345$ pada taraf kepercayaan 99%.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2010 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya,

Padang, Januari 2016
Penulis,

Febry Melia Sari
17894/2010

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	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Kerja	8
a. Pengertian Motivasi Kerja	8
b. Pentingnya Motivasi Kerja	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
d. Indikator Motivasi Kerja	11
2. Kepemimpinan	16
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Pentingnya Kepemimpinan	17
c. Indikator Kepemimpinan	18
3. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai	24
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Definisi Variabel Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisa Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian	
1. Deskripsi Data Motivasi Kerja Pegawai	40
2. Deskripsi Data Kepemimpinan	43
B. Persyaratan Analisis	45
C. Pengujian Hipotesis	46
D. Pembahasan	47
1. Motivasi Kerja	47
2. Kepemimpinan	50
3. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	59
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Jumlah Pegawai	29
2. Hasil Perhitungan Sampel	32
3. Sampel Pegawai	33
4. Klasifikasi Hasil Penelitian	38
5. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Pegawai	41
6. Tingkat Capaian Per Indikator Motivasi Kerja	42
7. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan	43
8. Tingkat Capaian Per Indikator Kepemimpinan.....	45
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	45
10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	46
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberhasilan Korelasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai	26
2. Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat	41
3. Kepemimpinan di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	59
2. Pengantar Angket.....	62
3. Petunjuk Pengisian Angket	63
4. Angket Penelitian	64
5. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	71
6. Tabulas Data Hasil Penelitian Kepemimpinan	87
7. Data Mentah Hasil Penelitian Motivasi Kerja Pegawai	89
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	91
9. Pengolahan Data Hasil Penelitian	93
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	104
11. Tabel Nilai dalam Distribusi t	105
12. Tabel Nilai Chi Kuadrat	106
13. Tabel Nilai Rho.....	107
14. Distribusi 0-Z	108
15. Surat Izin Penelitian	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain, pengelolaan dan kepemimpinan. Setiap organisasi mempunyai suatu tujuan yang telah direncanakan bersama dan harus dilaksanakan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi biasanya ada yang disebut pimpinan dan ada juga yang disebut bawahan atau pegawai.

Pada umumnya, pemimpin terdiri dari satu orang yang membawahi beberapa pegawai. Pegawai merupakan salah satu bagian dari organisasi yang menjalankan aktivitas di organisasi tersebut, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi, antar personil harus memiliki kerjasama yang baik demi pencapaian tujuan tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi tentunya pegawai tidak akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal

sehingga pencapaian tujuan organisasi pun kurang optimal. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010:92) yang menjelaskan bahwa “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.”

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama magang di Kantor Gubernur Sumatera Barat, terdapat masalah yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya motivasi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Terlihat bahwa sebagian pegawai ada yang meninggalkan kantor untuk urusan pribadi di saat jam dinas. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang bertanggung jawab karena mengutamakan kepentingan pribadi diatas kepentingan dinas.
2. Sebagian pegawai terlihat kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya, masih ada yang terlihat santai sehingga ketika pimpinan sudah bertanya barulah pegawai terburu-buru menyelesaikan tugasnya sehingga pekerjaan tidak terlaksana dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai kurang semangat kerjanya.
3. Beberapa pegawai ada yang terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan, dan ada juga yang istirahat terlalu lama. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang disiplin.
4. Terlihat sebagian pegawai hanya bekerja ketika ada perintah dari pimpinan, sedangkan ketika ada waktu luang lebih memilih untuk santai

daripada melakukan aktivitas yang lebih bermanfaat. Hal ini menandakan bahwa pegawai masih kurang inisiatif untuk melakukan sesuatu.

Fenomena di atas menggambarkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Hal ini dinyatakan oleh Pasolong (2010:152) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor ekstern dan faktor intern. Faktor ekstern terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan terhadap prestasi, status dan tanggungjawab, serta peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2012:2) pada hakikatnya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Mc. Farland dalam Danim (2010:55) bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangatlah penting untuk menggerakkan suatu organisasi, terutama dalam menggerakkan pegawai agar bekerja dengan baik. Fenomena yang penulis temui mengenai kepemimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Barat adalah:

1. Terlihat bahwa pimpinan jarang memberikan bantuan dan pelayanan kepada pegawai yang membutuhkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan kurang perhatian kepada pegawainya.
2. Pimpinan terkadang memberikan perintah kepada pegawai tanpa memberikan penjelasan mengenai bagaimana pelaksanaan atas perintah tersebut, sehingga pegawai merasa bingung dalam menyelesaikannya dan harus menanyakan kembali kepada pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan masih kurang baik dalam memberikan pengarahan.
3. Pimpinan jarang memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja pegawai, sehingga pegawai merasa hasil kerjanya kurang dihargai oleh pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan kurang memotivasi pegawai lewat pujian.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja sangatlah besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas oleh pegawai, oleh karena itu setiap pegawai hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi demi menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang timbul menyangkut motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kurangnya tanggung jawab pegawai karena masih mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan dinas.
2. Kurangnya antusias atau semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai karena masuk dan keluar kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Kurangnya inisiatif dari pegawai dalam bekerja, lebih suka diperintah dulu baru bekerja.

Seperti pendapat Pasolong (2010:152) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor ekstern dan intern. Salah satu faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan. Permasalahan kepemimpinan yang timbul berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan kepada pegawai.
2. Kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai.
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai.

C. Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang tersedia dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu membatasi penelitian ini. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi

Kerja Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?
2. Bagaimana kepemimpinan di BagianAsisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di BagianAsisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Motivasi kerja pegawai di BagianAsisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan di BagianAsisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.
3. Ada atau tidak adanya ubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di BagianAsisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Para pimpinan di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat dalam membimbing pegawai agar memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik demi mencapai tujuan organisasi.
2. Pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi kerjanya di masa yang akan datang.
3. Peneliti sebagai pengetahuan lapangan dan bahan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat secara keseluruhan masih berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) 130,23 dengan skor maksimal 180 sehingga diperoleh persentase 72,35% dari skor ideal. Jika dilihat per indikator, indikator mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi sama-sama berada pada kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Terlihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) 137 dengan skor maksimal 165 sehinggadiperoleh presentase 83,03% dari skor ideal. Akan tetapi jika dilihat per indikator, untuk indikator tanggung jawab, semangat kerja, dan disiplin kerja sudah berada pada kategori tinggi, sedangkan indikator kemandirian dalam bertindak masih pada kategori cukup tinggi.
3. Terdapat hubungan antarakepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Bagian Asisten Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat dimana $r_{hitung} = 0,37 > r_{tabel} = 0,345$ pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian

korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antaran kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai yaitu $t_{hitung} = 2,94 > t_{tabel} = 2,390$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

B. Saran

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

1. Pimpinan

- a. Karena semua indikator kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, diharapkan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam hal mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi pegawai agar menjadi lebih baik lagi.
- b. Karena fokus penelitian ini pada motivasi kerja pegawai, diharapkan pimpinan dapat lebih memotivasi pegawai, meskipun motivasi terbesar berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, tapi akan lebih maksimal lagi ditambah dengan motivasi dari pimpinan.

2. Pegawai

- a. Walaupun secara keseluruhan motivasi kerja pegawai sudah berada pada kategori tinggi, akan tetapi diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya agar lebih tinggi lagi.
- b. Jika diperhatikan per indikator, dalam hal kemandirian dalam bertindak masih berada pada kategori cukup tinggi, oleh karena itu

diharapkan kepada pegawai lebih memperhatikan dan meningkatkan kemandiriannya dalam bertindak.

- c. Meskipun memotivasi pegawai merupakan salah satu kewajiban dari pimpinan, tetap diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dari dalam dirinya, karena motivasi dari diri sendiri jauh lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan motivasi dari orang lain.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih dalam lagi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai ini, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu P. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawley, Casey Fitts. 2004. *201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan (Bahan Ajar)*. Padang: UNP.
- Lensufie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional & Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabet.
- Manulang, M. 1981. *Managemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- O'Leary, Elizabeth. 2005. *Penuntun 10 Menit Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalm. 2005. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.