

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN
TENAGA KERJA KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

FARERA ERLANGGA

NIM: 2008/05174

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

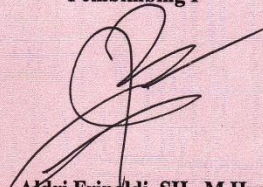
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota
Padang

Nama : Farera Erlangga
TM/NIM : 2008/05174
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Agustus 2012

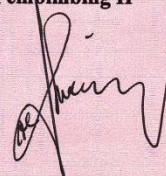
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Aldri Frinaldi, SH., M.Hum
NIP. 19700212 199802 1 001

Pembimbing II



Lince Magriasti, S. IP, M.Si
NIP. 19800112 200604 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang**

Pada hari Kamis tanggal 02 Agustus 2012 pukul 09.30 s/d 11.00 WIB

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang**

**Nama : Farera Erlangga
TM/NIM : 2008/05174
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial**

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji:

Nama :

Ketua : Aldri Frinaldi, SH., M.Hum

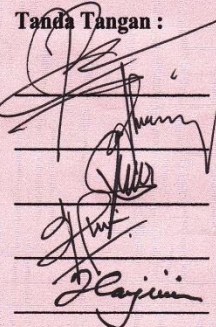
Sekretaris : Lince Magriasti, S. IP, M.Si

Anggota : Drs. Syamsir, M.Si

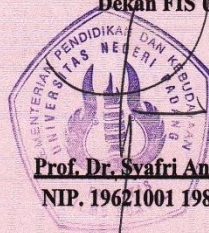
Anggota : Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D

Anggota : Drs. Karjuni Dt. Maani, M. Si

Tanda Tangan :



**Mengesahkan:
Dekan FIS UNP**



**Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farera Erlangga
TM/NIM : 2008/05174
Tempat/Tanggal Lahir : Padangpanjang / 17 Oktober 1990

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, Agustus 2012

Saya yang menyatakan,



Farera erlangga

2008 / 05174

ABSTRAK

FARERA ERLANGGA : NIM. 05174/2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan awal penulis di salah satu SKPD di Kota Padang yakni pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang menunjukkan bahwa masih terdapatnya masalah mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, Masih kurangnya bimbingan pimpinan kepada pegawai didalam pelaksanaan tugas, Masih kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Dinas Sosial Kota Padang, Setelah jam istirahat, suasana kantor sepi karena para pegawai banyak yang sudah pulang, apalagi jika pimpinan tidak ada di tempat, Rendahnya motivasi pegawai yang berdampak pada kinerja dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, dan banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas-tugasnya pada saat pimpinan tidak berada di tempat.. Diduga keadaan tersebut berawal akibat dari belum maksimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga keadaan tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berjumlah 72 orang. Dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sehingga didapat sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk gaya kepemimpinan paternalistik yang diterapkan untuk kelangsungan hidup organisasi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang berada dalam kategori yang tinggi dengan perolehan tingkat capaian responden sebesar 73,03%, sedangkan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang juga berada dalam kategori yang tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 78,10%. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yaitu sebesar 18,2 %, dengan kekuatan sebesar 44,1% dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,990 > 1,682$.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil a'lamiiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Sekalian Alam. Rasa syukur yang tak terhingga penulis ucapkan atas curahan karunia dan ridho-Nya, satu-satunya penyebab yang pasti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang** ”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalem untuk ibunda dan ayah tercinta yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Ibu Lince Magriasti, S.IP, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini serta telah memperkaya wawasan dan kemudahan kepada peneliti dalam melakukan penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir. Juga kepada Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si, Drs. Syamsir, M.Si dan Bapak Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D selaku Tim Penguji, terima kasih telah memberi masukan-masukan yang konstruktif.

Tidak lupa pula ucapan terimakasih penulis untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafril Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Fachri Adnan, M.Si.,Ph.d dan Ibu Henni Muchtar, SH.MH selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Bapak dan Ibuk Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Staf kepustakaan dan staf administrasi jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administasi Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

5. Bapak/Ibu pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS Khususnya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Regular Mandiri 2008 terimakasih atas semua kebersamaan, kebaikan dan semangat yang telah diberikan.

Semoga semua bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, motivasi dan kerjasaman yang telah diberikan diberkahi oleh Allah SWT. amin

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun dalam teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, juli 2012

Farera Erlangga

NIM. 05174/2008

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis.....	8
1. Konsep Kepemimpinan.....	8
a. Pengertian Kepemimpinan.....	8
b. Gaya Kepemimpinan.....	11
2. Konsep Motivasi Kerja Pegawai.....	19
a. Konsep Dasar Motivasi.....	19
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	26
c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	27

d. Fungsi Motivasi Kerja.....	28
e. Manfaat Motivasi Kerja.....	29
f. Teori-teori Motivasi Kerja.....	30
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	37
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	40
B. Hasil Penelitian Tedahulu Yang Relevan.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	43
D. Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Variabel Penelitian.....	45
C. Defenisi Operasional.....	46
D. Lokasi Penelitian.....	49
E. Populasi dan Sampel.....	49
F. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	51
G. Instrumen Penelitian.....	52
H. Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	53
I. Teknik Analisis Data.....	57

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	59
1. Visi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	59
2. Misi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	59
3. Struktur Orgnasisasi.....	59

B. Temuan Khusus.....	62
1. Karakteristik Responden.....	62
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
3. Uji Asumsi Klasik.....	67
4. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
5. Pengujian Hipotesis.....	70
C. Pembahasan.....	72
1. Gaya Kepemimpinan Paternalistik.....	72
2. Motivasi Kerja.....	74
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.....	75
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Kisi-kisi Penyusunan Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 2.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	50
Tabel 3.	Skala Likert.....	53
Tabel 4.	Item Total Statistik Variabel X.....	54
Tabel 5.	Item Total Statistik Variabel Y.....	55
Tabel 6.	Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel 7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 8.	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan..	63
Tabel 9.	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	64
Tabel 10.	Karakteristik responden berdasarkan tingkat golongan....	64
Tabel 11.	Deskripsi variabel gaya kepemimpinan paternalistik.....	65
Tabel 12.	Kriteria penafsiran tingkat capaian responden.....	66
Tabel 13.	Deskripsi variabel motivasi kerja.....	67
Tabel 14.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel 15.	Anova table	69
Tabel 16.	Coefficients ^a	69
Tabel 17.	Model Summary ^b	70
Tabel 18.	Coefficients ^a Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Ciri-ciri Orang yang Termotivasi.....	30
Gambar 2. Kerangka Konseptual.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-kisi Kuesioner
- Lampiran 2. Angket Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Instrumen
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Sederhaha
- Lampiran 8. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi zaman yang serba cepat pada saat ini menuntut manusia untuk melakukan tindakan yang cepat juga. Banyak persoalan dan masalah yang timbul pada institusi membutuhkan pemecahan atau solusi yang jitu dan baru agar bisa menyelesaikan masalah dan persoalan yang ada seperti cara mengembangkan kemampuan agar bisa menghadapi kompetisi di masa depan dan melakukan upaya agar visi dan misi yang telah dibuat bisa berjalan dengan baik. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang benar-benar memenuhi kriteria seorang pemimpin, karena seorang pemimpin sangat berperan penting dalam membangun dan mengembangkan suatu institusi atau organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain yaitu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Pada hakikatnya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi

contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Veithzal Rivai, 2003: 133).

Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, Setiap pemimpin dituntut memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya, demi mempermudah atau memperlancar proses pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari didalam organisasi tentunya perlu adanya suatu motivasi kerja, yang berguna untuk mempercepat proses pencapaian tujuan dari organisasi. Motivasi kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri anggota organisasi dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada anggota organisasi. Sebab tidak dapat dipungkiri Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi, yang merupakan roda penggerak dalam melaksanakan aktifitas organisasi.

Pemberian motif merupakan proses dari motivasi. Motivasi itu sendiri merupakan proses pemberian motif (penggerak) kepada para anggotanya sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Khusus untuk anggota organisasi kenegaraan/pemerintahan, seharusnya melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, dan bukan sebaliknya. Kinerja seorang pegawai dalam organisasi dipengaruhi faktor pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai (Sondang, 2004: 35).

Menurut Jhon Adair dalam Harbani Pasalong (2008:163), bahwa “kepemimpinan” dan “motivasi” ibarat saudara kandung laki-laki dan perempuan. Sulit dibayangkan jika seorang pemimpin tidak memotivasi bawahannya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh peran seorang pemimpin di dalam bersikap dan bertindak dalam menjalankan tugas atau kewajibannya. Peran bersikap dan bertindak tersebut terlihat dari cara memberikan perintah, memberikan tugas, cara berkomunikasi, membuat keputusan serta cara mendorong semangat bawahannya dan memberikan motivasi. Peran pimpinan sangat mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas organisasi dimana pimpinan harus bisa mengetahui dan memahami kebutuhan pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari, hal tersebut akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada didalam organisasi tersebut.

Selama penulis mengadakan obsevasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang dari tanggal 5 sampai dengan 9 Maret 2012, Penulis melihat adanya beberapa masalah yang terjadi disana, seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, lalu kurangnya bimbingan dari pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan belum termotivasinya para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Penulis melihat, pada hari tertentu seperti hari Jumat, banyak pegawai yang datang terlambat bahkan tidak hadir, setelah jam istirahat suasana kantor sepi karena para pegawai sudah banyak

yang pulang, lingkungan dan suasana kerja yang tidak harmonis antar pegawai, dan jika pimpinan sedang tidak berada di tempat, banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas bahkan ada yang tidak hadir di kantor.

Wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 6 maret 2012 di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang kepada Dra.Wirda selaku Kasubag Umum di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, beliau memberikan tanggapannya tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang *“tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai tergantung pada pribadi pegawai tersebut, dan para pegawai belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugasnya, mungkin hal ini dikarenakan oleh faktor kesadaran dari diri pegawai dan kurang nya perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas”*. Ditambahkan pula oleh Bapak Afridol, SH.MM selaku Kasi Jaminan Sosial dan Pendayagunaan Sumbangan Sosial di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, dia mengatakan *“saya melihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh bapak kurang berdampak positif terhadap motivasi para pegawai, karena saya menilai pegawai disini masih belum memiliki motivasi yang tinggi, selain itu para pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadinya”*.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai yang bisa memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Masih kurangnya bimbingan pimpinan kepada pegawai didalam pelaksanaan tugas.
3. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Dinas Sosial Kota Padang.
4. Setelah jam istirahat, suasana kantor sepi karena para pegawai banyak yang sudah pulang, apalagi jika pimpinan tidak ada di tempat.
5. Rendahnya motivasi pegawai yang berdampak pada kinerja dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
6. Banyak pegawai yang asal-asalan mengerjakan tugas-tugasnya pada saat pimpinan tidak berada di tempat.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memberikan arahan pada masalah yang diteliti sehingga maksud dan tujuan tercapai sehingga tidak menyimpang, maka perlu adanya batasan masalah. Karena cukup luasnya cakupan kepemimpinan maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi pengembangan kajian ilmu pengetahuan terhadap penyempurnaan teori-teori yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi

2. manfaat praktis

- 1) Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.

- 2) Bahan referensi bagi peneliti lain, baik untuk keperluan serupa atau untuk menambah wawasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
- 3) Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan Paternalistik di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dapat kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian responden sebesar 73,03%. Artinya Gaya Kepemimpinan Paternalistik yang diterapkan oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang untuk kelangsungan hidup dan kelanjutan organisasi mendapat respon yang baik dari para pegawai, dan dengan terpenuhinya semua indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Paternalistik memang benar digunakan atau diterapkan oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.
2. Melalui hasil penelitian pula dapat diketahui bahwa tingkat Motivasi Kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dikatakan tinggi dengan perolehan tingkat capaian responden sebesar 78,10%. Artinya motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat dikatakan baik.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,990 > 1,682$ dengan $Sig < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi Kerja

pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang. Adapun besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah sebesar 18,2%, dan kekuatan variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik dalam mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah 0,441 atau 44,1%.

B. Saran

Dalam meningkatkan Motivasi Kerja pegawai, maka harus diawali dengan menentukan cara atau gaya kepemimpinan yang tepat untuk dijalankan atau diterapkan dalam organisasi. Karena gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok akan membuat motivasi orang-orang atau pegawai didalam organisasi tersebut dalam bekerja dapat meningkat. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Paternalistik yang digunakan atau diterapkan oleh Kepala Dinas dinilai cukup kuat pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, oleh karena itu disarankan kepada kepala dinas untuk menggunakan atau menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih membawa pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi pegawai dalam bekerja. Hal lain yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dikemudian hari adalah dengan mendorong pegawai untuk bersikap inovatif dan organisasi mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan peningkatan Motivasi Kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aw Wijaya. 1996. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta : Akademika.
- Danim Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2007. *Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat
- Ermaya Suradinata. 2008. *Kepemimpinan daerah dan nasional*. Jakarta : Elex media komputindo
- Hadari Nawawi. 2004. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- , 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Harbani Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hersey, Paul. 1996. *Manajemen perilaku organisasi, (terjemahan)*. Jakarta : Gramedia
- Husani Umar & Purnomo Setiadi. 2003. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Joko Subagyo. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Kartini Kartono. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad
- Lexy J. Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Radakarya
- Malayu S.P. Hasibuan .1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Salemba Empat, Yakarta
- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maxwell, Jhon C. 1995. *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda*. (Terjemahan). Jakarta: Binarupa Aksara.