

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DPRD KOTA BUKITTINGGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

**MELLY VANESA**  
**NIM. 1200243**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

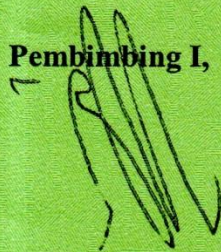
**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL ILMIAH**

**Judul** : Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja  
Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi  
**Nama** : Melly Vanesa  
**NIM/BP** : 1200243/ 2012  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

**Padang, Januari 2016**

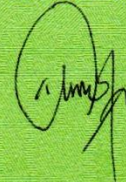
**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I,**



**Drs. Irsyad, M.Pd**  
NIP. 19630630 199001 1. 001

**Pembimbing II,**



**Dra. Anisah, M.Pd**  
NIP. 19630614 198903 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DPRD KOTA BUKITTINGGI**



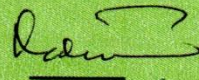
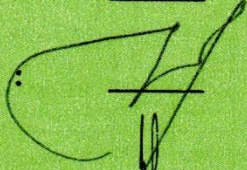
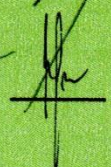
**Nama** : Melly Vanesa  
**NIM/BP** : 1200243/2012  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

**Padang, Januari 2017**

**Tim Penguji :**

- 1. Ketua** : Drs. Irsyad, M.Pd
- 2. Sekretaris** : Dra. Anisah, M.Pd
- 3. Anggota** : Dr. Hadiyanto, M.Ed
- 4. Anggota** : Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed. D
- 5. Anggota** : Dr. Rifma, M.Pd

**Tanda Tangan**

:   
:   
:   
:   
: 

## SURAT PERNYATAAN

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

**Padang, Januari 2017**  
**Yang menyatakan**



**Melly Vanesa**

## ABSTRAK

**Judul** : **Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi**  
**Penulis** : **Melly Vanesa**  
**NIM/BP** : **12002437/2012**  
**Jurusan** : **Administrasi Pendidikan**  
**Pembimbing** : **1. Drs. Irsyad, M.Pd**  
**2. Dra. Anisah, M. Pd**

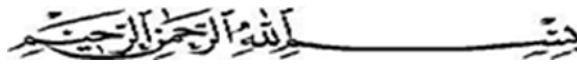
Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi bahwa motivasi kerja pegawai diindikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) kepemimpinan, 2) motivasi kerja pegawai dan 3) hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor DPRD Kota Bukittinggi yang berjumlah 47 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus *table Krejcie* dan sampel penelitian berjumlah 41 orang. Instrumen penelitian adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitasnya dengan rumus Rho Spearman atau Tata Jenjang dan reliabilitasnya dengan rumus Alpha. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi berada pada kategori baik dengan capaian 84,29 % dari skor ideal 2) motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi dengan capaian 81,25% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi dengan koefisien korelasi  $r_{\text{hasil}} (0,41) > r_{\text{tabel}} (0,288)$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{\text{hitung}} (3,05) > t_{\text{tabel}} (2,021)$  pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/I jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan dan pegawai Kantor DPRD Kota Bukittinggi yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Studi S1.

8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan 2012 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 sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, Januari 2017  
Penulis

**MELLY VANESA**  
**1200243/2012**

## DAFTAR ISI

	<b>Lampiran</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Pertanyaan Penelitian .....	7
F. Tujuan Penelitian .....	7
G. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi .....	9
1. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja .....	9
2. Pentingnya Motivasi Kerja .....	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	13
4. Indikator Motivasi Kerja .....	14
B. Kepemimpinan .....	21
1. Pengertian Kepemimpinan .....	21
2. Pentingnya Kepemimpinan .....	23
3. Fungsi-fungsi Kepemimpinan .....	23
4. Indikator Kepemimpinan .....	25
C. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja .....	35



D. Kerangka Konseptual .....	37
E. Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Definisi Operasional .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Jenis dan Sumber Data .....	42
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Pengumpulan Data .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelitian .....	48
1. Deskripsi Data Motivasi Kerja .....	48
2. Deskripsi Data Kepemimpinan .....	50
B. Persyaratan Analisis .....	54
C. Pengujian Hipotesis .....	55
D. Pembahasan .....	56
1. Kepemimpinan .....	56
2. Motivasi Kerja .....	58
3. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	59
4. Keterbatasan Penelitian .....	61
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Indikator Motivasi Kerja .....	15
2. Indikator Kepemimpinan .....	26
3. Jumlah Populasi Penelitian .....	40
4. Jumlah Sampel Penelitian .....	41
5. Kalsifikasi dan Tingkat Capaian Secara Kualitatif .....	46
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel MotivasiKerja.....	49
7. Rata-Rata Per Indikator Motivasi Kerja.....	50
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan .....	51
9. Rata-Rata Per Indikator Kepemimpinan .....	53
10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	53
11. Rangkungan Hasil Uji Normalitas Data.....	54
12. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	55

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	38
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	49
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi- Kisi Angket Penelitian .....	66
2. Instrumen Penelitian.....	68
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja .....	78
4. Analisis Uji Coba Angket .....	80
5. Tabulasi Data Penelitian Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja .....	91
6. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	93
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian .....	94
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian.....	105
9. Tabel Nilai r Product Moment .....	106
10. Tabel Nilai Distribusi t.....	107
11. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	108
12. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	109
13. Z Tabel .....	110
14. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan.....	111
15. Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol Kota Bukittinggi.....	112
16. Surat Keterangan Penelitian dari Sekretariat DPRD Kota Bukittinggi.....	113

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **H. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan sebuah instansi/organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang direncanakan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, keterlibatan berbagai unsur atau komponen yang ada dalam lembaga sangat penting artinya. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber daya manusia karena faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki organisasi dalam rangka proses pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai adalah pelaksana seluruh aktivitas organisasi. Pegawai sebagai salah satu komponen organisasi diharapkan mau dan mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi, di samping itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam pelaksanaan tugas dan program-program yang ditetapkan organisasi. Tanpa pegawai maka aktivitas sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas kantor atau pun organisasi. Oleh sebab

itu pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dari segala eksistensinya terutama masalah motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan Wursanto (2000:132) bahwa tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan orang yang mempunyai kecakapan tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja menggambarkan kemauan dan kegairahan seseorang untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2012: 143) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian ini jelas bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat akan memberi suatu dorongan kepada pegawai untuk mau berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Jadi apabila pegawai memiliki motivasi kerja dalam bekerja ia akan bekerja dengan baik dan cepat. Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor DPRD Kota Bukittinggi pada bulan Januari 2016 terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai.

Dalam hal rendahnya motivasi kerja pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi, dari hasil observasi sementara ditemukan fenomena-fenomena berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang kesadaran atas tanggungjawabnya didalam bekerja
2. Masih ada pegawai yang kurang disiplin atau kurang patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan di dalam bekerja.
3. Didalam menyelesaikan perkerjaan masih ada pegawai yang kurang mandiri untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa bantuan dari pimpinan.
4. Masih ada pegawai yang kurang bergairah dan bersemangat di dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Fenomena di atas menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi. Rendahnya motivasi kerja pegawai diduga ada hubungannya dengan kepemimpinan yang diberlakukan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah sesuatu daya penggerak dan dorongan yang menciptakan gairah kerja seseorang yang bersangkutan dengan interaksi antara orang dengan lingkungan organisasi, maka rendahnya motivasi yang dimaksudkan disini adalah rendahnya motivasi yang dialami individu atau pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dalam organisasi dimana ia berada. Rendahnya motivasi kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pimpinan membuat pegawai menjadi tidak termotivasi, dan jenuh yang akan menyebabkan pegawai bekerja kurang optimal sehingga kinerjanya akan terganggu.

Namun dalam prakteknya, pegawai bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya sering dipengaruhi oleh cara kepemimpinan dari manajer organisasi tersebut, dimana suatu organisasi dituntut memiliki pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan serta dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu organisasi.

Para pemimpin harus mampu memberikan pengaruh moral, motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.



Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang pegawai maka dari sisi lain pegawai perlu dibina secara baik oleh seorang pimpinan. Sebaliknya apabila suatu organisasi mempunyai pegawai yang motivasi kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain, sudah tentu organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kualitas kerja.

Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja diduga karena ada hubungannya dengan kepemimpinan yang diberlakukan, terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Pemimpin belum memberikan pengaruh secara maksimal didalam membangkitkan gairah bekerja pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Pemimpin kurang memberikan arahan terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil pekerjaan kurang memuaskan.
3. Pemimpin belum maksimal didalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan pemimpin kurang peduli didalam pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.
4. Pemimpin belum menggerakkan atau mendorong pegawai secara maksimal untuk melaksanakan tugas yang diberikan agar selesai tepat waktu.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi dengan judul **Hubungan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.**

## **I. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya motivasi bekerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pegawai kurang memiliki semangat bekerja yang tinggi.
4. Masih rendahnya kesadaran dan disiplin bekerja pegawai.
5. Pegawai masih kurang mampu untuk bekerja secara mandiri tanpa bantuan dari pimpinan maupun rekan kerjanya.
6. Pimpinan kurang mampu memberikan pengaruh untuk mengajak pegawai agar mau berpartisipasi aktif dalam bekerja.
7. Pimpinan kurang memberi arahan dan bimbingan kepada pegawai.
8. Pimpinan masih kurang dalam memotivasi serta menggerakkan pegawai di dalam bekerja.

## **J. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Namun, mengingat banyaknya faktor yang bisa dikaji, sulit oleh penulis untuk meneliti secara keseluruhan. Oleh sebab itu, dapat digaris bawahi bahwa batasan masalah dalam penelitian ini tentang “ Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi”.

### **K. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seperti apa kepemimpinan yang diberlakukan pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?
2. Seberapa tinggi motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?

### **L. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi?

### **M. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan pemimpin pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.

3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bukittinggi.

#### **N. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan masukan kepada:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor DPRD Kota Bukittinggi dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti, untuk menambah dan memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan dalam penulisan ilmiah.
- b. Organisasi sebagai tempat objek penelitian, dengan harapan dapat memberikan informasi dari keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam proposal ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam menangani masalah karyawan terutama mengenai kepemimpinan pada organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Bagi Pembaca, merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja.