

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA
BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP3A)
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh :

NADIYA

NPM : 1303100105

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Konsentrasi Administrasi Pembangunan



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

NADIYA

1303100105

Pemimpin memegang peranan yang penting untuk dapat mempengaruhi anggota guna mencapai tujuan lembaga koperasi secara efektif dan efisien. Siagian menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang di alami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dalam suatu organisasi diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik, agar tujuan organisasi dapat tercipta.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai dan untuk mengukur tingkat motivasi kerja di Dinas pengendalian Penduduk, keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 40 orang, sedangkan yang menjadi sample yaitu keseluruhan jumlah populasi.

Hasil akhir penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai dalam kategori tinggi. Sedangkan tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai berada pada posisi hubungan sedang. berdasarkan hasil uji signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak akan berjalan secara efektif. Dari data tersebut diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP MOTIVASI KEJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Administrasi Negara:Administrasi Pembangunan).

Dalam menyelesaikan skripsi penulis ini tidak terlepas bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun secara materi. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu mendengarkan doa-doa saya, tidak pernah meninggalkan saya dalam keadaan apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

2. Yang Teristimewa kedua orang tua saya Ibunda Siti Zahara dan Ayahanda Sukarman tercinta yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat dari awal sampai akhir kepada penulis.
3. Bapak Dr.Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs.Tasrif Syam,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya selama saya berkuliah di kampus tercinta.
5. Ibu Nalil Khairiah,S.Ip.M.Pd selaku ketua jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs.Ahmad Hidayah Dalimunte,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Affan Alquddus S.Sos selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan arahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat dan juga banyak membantu selama penulis mengikuti perkuliahan.

9. Kepada Bapak-bapak biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bapak Naldi, bapak Lindung, bang Ridwan yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
10. Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Ibu Hj. Irwani Jamilah, SH selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai beserta seluruh pegawai yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama melakukan riset dalam pengambilan data dan informasi dalam penelitian ini.
12. Untuk Keluarga Penulis, Mami, Papi, kakek, nenek, ibu, om, kakak sepupu yang tidak bisa di sebutkan namanya satu persatu, yang sudah memberikan semangat dan arahan kepada penulis.
13. Teruntuk sahabat tercinta, Rahmayani, Eni Aulia Nasution, Irma Pratiwi terimakasih telah mengisi hari-hari penulis selama kita duduk di bangku perkuliahan. Terimakasih sudah selalu ada dan tidak pernah meninggalkan penulis dalam keadaan apapun. Semoga kita kembali di pertemukan setelah kita sukses nanti amin ya robbal alamin.
14. Kepada teman-teman seperjuangan Nazmi Syahro Siregar, Fauziah Hanum Limbong, Suroto, Rosipa Aini Lubis, Aji Wahyadani, Ilham Akbar Harahap, dan yang tak bisa di sebutkan satu persatu terimakasih telah memberikan

banyak kenangan selama kita duduk di bangku perkuliahan, Semoga kita semua Sukses amin ya robbal alamin.

15. Kepada Bapak Ananda Mahardika, S.Sos.M.Sp yang telah banyak membantu dan meluangkan banyak waktu dari awal penulis membuat judul serta memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
16. Seluruh teman-teman penulis Jurusan Ilmu Administrasi Negara (Pembangunan) stambuk 2013, semoga kita kembali di pertemukan setelah sukses nanti, amin.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung terimakasih telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya, amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, April 2017

Nadiya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nadiya
Umur : 21 Tahun
Tempat/Tgl. Lahir : Laut Tador 13 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Tempat Tinggal : Perkebunan Sungai Dua Estate (PT Salim Ivomas
Pratama)
Nama Orang Tua
Ayah : Sukarman
Ibu : Siti Zahara

PENDIDIKAN

1. Tamatan SDS 045 Sungai Dua Estate Tamat Tahun 2007
2. Tamatan SMPS Tunas Bangsa Tahun 2010
3. Tamatan SMK Widya Karya Balai Jaya Tamat Tahun 2013
4. Terdaftar sebagai Mahasiswa FISIP UMSU Program Studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Administrasi Pembangunan tahun 2013

Dengan demikian Riwayat Hidup saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, Maret 2017
Yang Menyatakan

Nadiya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan.....	7

1. Pengertian Kepemimpinan.....	7
2. Gaya Kepemimpinan.....	9
B. Kepemimpinan Partisipatif.....	13
1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif.....	13
2. Sifat Kepemimpinan Partisipatif.....	14
C. Disiplin Kerja.....	16
1. Pengertian Disiplin Kerja	16
D. Motivasi.....	18
1. Pengertian Motivasi.....	18
2. Tujuan Motivasi	20
3. Teori Motivasi.....	21
4. Jenis-Jenis Motivasi	27
E. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	28
F. Anggapan Dasar dan Hipotesis.....	29
1. Anggapan Dasar	29
2. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Defenisi Operasional.....	31
1. Variabel Bebas	32
2. Variabel Terikat	33

C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data.....	36
1. Korelasi Product Moment.....	36
2. Uji Signifikan.....	37
3. Uji Determinasi	38
4. Uji Regresi Linier.....	38
F. Lokasi Penelitian.....	39
G. Sejarah Dinas.....	39
1. Visi dan Misi DP2KBP3A.....	40
a. Visi.....	40
b. Misi.....	41
2. Stuktur Organisasi.....	42
3. Tugas Pokok dan Fungsi DP2KBP3A.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	52
B. Pembahasan dan Analisis Data.....	55
C. Tabel Frekuensi Variabel	73
D. Korelasi Product Moment.....	81
E. Uji Signifikan.....	84
F. Uji Determinasi.....	85

G. Uji Regresi Linier	86
-----------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Stuktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.....	43
Gambar 4.2 Grafik Garis Linier Sederhana	89

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mengerti Tentang Tugas Yang Diberikan Pemimpin	55
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Merasa Kesulitan Dalam Mengerjakan Tugas Jabatan Yang Diberikan Pemimpin	56
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Selalu Dibutuhkan Atau Di Dengar Pemimpin	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Sikap Pemimpin Dalam Berkomunikasi Kepada Pegawai Sudah Baik	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mengerti Mengenai Informasi Yang Diberikan Pemimpin.....	59
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hubungan Pemimpin Dengan Pegawai Dalam Berkomunikasi Sudah Cukup Baik	60

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Sikap Pemimpin Dapat Meningkatkan Tanggung Jawab Terhadap Pegawai.....	61
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Bahwa System Yang Dibuat Pemimpin Dapat Memuaskan Pegawai Dalam Bekerja.....	62
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Tanggung Jawab Pemimpin Sangat Berpengaruh Terhadap Pegawai	63
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemenuhan Kebutuhan Fasilitas Yang Di Lingkungan Kantor Hanya Digunakan Berdasarkan Keperluan Kantor Saja.....	64
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemenuhan Kebutuhan Fasilitas Yang Dimiliki Perusahaan dapat Mendukung Pekerjaan Secara Menyeluruh	65
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemenuhan Kebutuhan Fasilitas Sudah Sangat Mencukupi Di Perusahaan	66
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapat Sanksi (Hukuman) Ketika Meninggalkan Pekerjaan Pada Saat Jam Kerja....	67
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapat Sanksi (Hukuman) Jika belum Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	68
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapat Sanksi (Hukuman) Jika Hasil Kerja Tidak Sesuai Atau Kurang Baik	69
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapatkan Hadiah Dari Prestasi Kerja Yang Telah Dicapai.....	70
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Dari Giat Bekerja Pegawai Mendapatkan Hadiah Dari Kantor	71
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Yang Optimal Mendapatkan Hadiah (Penghargaan) Dari Kantor.....	72
Tabel 4.22 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif	73
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif	76
Tabel 4.24 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja Pegawai	77

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja Pegawai	80
Tabel 4.26 Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Variabel Terikat (Y) Dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	81
Tabel 4.27 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Pertanyaan Angket
Lampiran II	: Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	: Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran IV	: Permohonan Seminar Proposal
Lampiran V	: Permohonan Perubahan Judul
Lampiran VI	: Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran VII	: Permohonan Izin Penelitian
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran X	: Daftar Riwayat Hidup

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Eni Aulia Nasution. NPM : 1303100061, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya ilmiah orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oeh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2017

Yang menyatakan

Nadiya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Koordinasi	9
1. Pengertian Koordinasi	9
2. Bentuk Koordinsi	10
3. Ciri-ciri Koordinasi	11
4. Fungsi Koordinasi	12
5. Masalah Koordinasi.....	14
6. Tujuan Koordinasi.....	16

B. Pimpinan.....	16
1. Pengertian Pimpinan.....	16
2. Koordinasi Pimpinan.....	17
C. Efektivitas.....	18
1. Pengertian Efektivitas	18
2. Ukuran Efektivitas.....	20
D. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)	21
1. Pengertian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi).....	21
2. Analisis Pekerjaan.....	23
E. Hubungan Koordinasi Pimpinan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Pegawai.....	24
F. Anggapan Dasar dan Hipotesis.....	25
1. Anggapan Dasar	25
2. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Defenisi Operasional.....	27
C. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data.....	31
1. Korelasi Product Moment.....	31

2. Uji Signifikan.....	32
3. Uji Determinasi	32
4. Uji Regresi Linier.....	33
F. Lokasi Penelitian.....	34
G. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	34
1. Visi dan Misi.....	34
a. Visi.....	34
b. Misi.....	36
2. Stuktur Organisasi	36
3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan	57
C. Tabel Frekuensi Variabel	75
D. Korelasi Product Moment.....	81
E. Uji Signifikan.....	85
F. Uji Determinasi.....	86
G. Uji Regresi Linier	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai	37
Gambar 4.1	Grafik Garis Linier Sederhana	89

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Teknik Komunikasi Yang Digunakan Pemimpin Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hubungan Pemimpin Dengan Pegawai Dalam Berkomunikasi Sudah Cukup Baik	58
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mengerti Mengenai Informasi Yang Diberikan Pemimpin.....	59
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Dapat Menyelesaikan Tugasnya Tepat Waktu	60
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Tanggung Jawab Pimpinan Dalam Mengarahkan Pegawai Dalam Menjalankan Tupoksi Berjalan Efektif	61
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mampu Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan.....	62
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Sistem Yang Dibuat Pimpinan Dapat Memotivasi Pegawai Dalam Bekerja.....	63
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Sudah Berhasil Mengarahkan Pegawai Menjalankan Tugas	64
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Cara Pemimpin Dalam Memimpin Pegawai Mempengaruhi Hasil Kerja Pegawai.....	65
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Etika Pegawai Dalam Bekerja Sudah Cukup Baik.....	66
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Patuh Terhadap Aturan Yang Dibuat Pemimpin.....	67
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Disiplin Kerja Dapat Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai	68

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Sudah Sesuai Dengan Target Yang Direncanakan	69
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Bisa Dipertanggung Jawabkan.....	70
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Dapat Memberikan Kontribusi Terhadap Masyarakat	71
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Kerja Pegawai Yang Optimal Mendapatkan Penghargaan.....	72
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Merasa Puas Dengan Tugas Yang Telah Diselesaikan.....	73
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mendapatkan Hadiah Dari Prestasi Kerja Yang Telah Dicapai.....	74
Tabel 4.23 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Koordinasi Pimpinan	75
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Koordinasi Pimpinan	77
Tabel 4.25 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pelaksanaan Tupoksi	78
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pelaksanaan Tupoksi	80
Tabel 4.27 Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Variabel Bebas (X) Koordinasi Pimpinan Terhadap Variabel Terikat (Y) Efektivitas Pelaksanaan Tupoksi Untuk Analisis Product Moment.....	81
Tabel 4.28 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Pertanyaan Angket
Lampiran II	: Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	: Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran IV	: Permohonan Seminar Proposal
Lampiran V	: Permohonan Perubahan Judul
Lampiran VI	: Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran VII	: Permohonan Izin Penelitian
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran X	: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi anggota guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagian menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang di alami sebagian besar organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Kepemimpinan dalam suatu organisasi diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik, agar tujuan organisasi dapat tercipta. Adapun yang di maksud dengan kemampuan pemimpin adalah kemampuan untuk organisasi, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya. Pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau gaya kepemimpinan yang di sesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang bersifat fleksibel dalam arti dapat beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Pegawai adalah unsur utama perusahaan dan merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, tanpa pegawai perusahaan akan mati yang artinya pegawai adalah urat nadi dan darah bagi perkantoran, apabila kita samakan dengan kondisi manusia apabila urat nadi pecah atau terputus maka darah akan keluar dan memancar secara sia-sia dan mengakibatkan kelemahan dan penyakit bahkan mengakibatkan kematian bagi manusia, demikian halnya dengan perusahaan, semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tidak akan baik dan menimbulkan in efisien dalam kantor, untuk itu perlu dukungan dari berbagai faktor penilaian kerja yang baik agar disiplin kerja pegawai selalu dapat

dipertahankan dalam bekerja pada setiap perkantoran, demikian halnya pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap bawahannya, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Begitu juga dengan kepemimpinan partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai. yang selalu melibatkan seluruh elemen dalam mengambil kebijakan kepemimpinan partisipatif yang titik tekannya hanya kepada penggunaan partisipasi mereka, pemimpin hanya akan menjadi seseorang yang melegalkan apa yang menjadi keputusan semua pihak. Namun pada kenyataannya pada kepemimpinan partisipatif terkadang yang terlihat adalah bahwa partisipasi tersebut adalah pura-pura belaka. Banyak kepemimpinan yang mengumpulkan ide dan saran pada pihak lain tetapi mengabaikannya ketika membuat keputusan, jarang yang benar-benar menerapkan prosedur cara ideal. Kepemimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai dalam pengambilan keputusan sebenarnya sering kali melibatkan campuran elemen dari prosedur-prosedur pengambilan keputusan, seperti konsultasi diagnosis masalah, tetapi saat

menentukan pilihan akhir dari berbagai alternatif solusi-solusi yang ada, ia memutuskannya sendiri atau ia mengkonsultasikan pilihan akhir atas solusi-solusi yang telah di tetapkannya sendiri sebelumnya.

Dari pernyataan diatas bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik yang mampu memotivasi pegawainya dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Begitu pula kepemimpinan partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai haruslah mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik yang mengacu pada aspek-aspek kepemimpinan partisipatif seperti konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, dan manajemen dekorasi, yang mampu memotivasi pegawai nya dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Atas dasar pemikiran dan asumsi sebagai mana diuraikan diatas, maka judul yang dipilih penulis adalah: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP3A) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI”.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Masalah muncul karena tidak adanya kesesuaian antara sesuatu yang diharapkan berdasarkan teori-teori atau aturan-aturan yang menjadi tolak ukur dengan kenyataan, sehingga hal ini yang menimbulkan pertanyaan mengapa demikian atau apa sebabnya hal ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “ Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Hakekat dari penelitian yang dilakukan sesungguhnya akan diketahui setelah adanya identifikasi dari perumusan masalah. Oleh karena itu tujuan penelitian adalah untuk menentukan hal-hal yang ingin di capai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengukur tingkat gaya kepemimpinan partisipatif di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai”.

- b) Untuk mengukur tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai”.
- c) Untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai”.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

- a) penelitian di harapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja pegawai.
- b) penelitian di harapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai”.
- c) untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara serta bahan bandingan bagi calon peneliti selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistem penulisan ini antara lain:

- BAB I** Berisikan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II** Berisikan Uraian Teoritis yang menguraikan tentang pengertian Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Pengertian Kepemimpinan Partisipatif, Sifat Kepemimpinan Partisipatif, Pengertian Disiplin Kerja Pegawai, Pengertian Motivasi, Tujuan Motivasi, Teori Motivasi, Jeni-Jenis Motivasi, Anggapan Dasar dan Hipotesis.
- BAB III** Berisikan persiapan dan pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, definisi operasional.
- BAB IV** Berisikan Analisis Data yang menguraikan Penyajian Data
- BAB V** Berisikan Penutup yang menguraikan Kesimpulan dan Saran

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Soekanto (2006:250) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (yaitu pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang di pimpin atau pengikut-pengikut nya) sehingga orang lain berhak bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut.

Mengenai kepemimpinan, Thoha (1983:31) mengemukakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal, sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan yang ada.

Sedangkan menurut Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:204) kepemimpinan sebagai rangkian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan tersebut, dapat di ambil kesimpulan bahwa keberhasilan usaha untuk mencapai tujuan organisasi sangat di tentukan oleh pola kepemimpinan yang ada.

Dari teori sifat mengenai kepemimpinan Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:204) mengikhtisarkan ada 4 (empat) ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

a. Kecerdasan

Dalam penelitian-penelitian pada umumnya seseorang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya.

b. Kedewasaan social dan hubungan social yang luas.

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil, matang, dan mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai interinstik daripada ekstrinsik.

d. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seseorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi, dan berorientasi pada anggota organisasinya.

Teori ini di kembangkan antara lain Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:204) dengan menggunakan kerangka dasar teori motivasi. Ini merupakan perkembangan yang wajar sebab kepemimpinan erat hubungannya dengan motivasi satu pihak dengan kekuasaan di pihak lain. Teori ini menganalisis

pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi bawahan, kepuasan, dan pelaksanaan kerja. Teori ini membagi 4 (empat) tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Direktif (*Direction Leadership*)

Menjelaskan bawahan tahu secara jelas apa yang di harapkan dari mereka dan pemerintah-pemerintah khusus apa yang diberikan oleh pemimpin. Disini tidak dikenal partisipasi bawahan, atau bersifat autokratis.

b. Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

Yaitu pemimpin selalu bersedia menjelaskan, bertindak sebagai rekan dan mudah diteliti.

c. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Yaitu pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan, dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

2. Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan kontigensi yang di kembangkan Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:205-206) mengkombinasikan perilaku tugas dengan perilaku hubungan, sehingga membedakan empat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Telling

Yaitu gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri: tinggi tugas dan rendah hubungan, pemerintah memberikan perintah khusus, pengawasan dilakukan secara ketat, pemimpin menerangkan kepada bawahan apa

yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, kapan harus dilaksanakannya, dan dimana harus di lakukakannya.

b. Selling

Yaitu gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri: tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin menerangkan keputusan, memberikan pengarahan, dan komunikasi dilakukan dengan dua arah.

c. Participating

Yaitu gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri: tinggi hubungan dan rendah tugas, pemimpin maupun bawahan saling memberikan gagasan membuat keputusan bersama.

d. Delegating

Yaitu gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri: rendah hubungan dan rendah tugas, pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan kepada bawahan.

Uraian diatas secara tidak langsung memunculkan tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat, pendekatan contingency, dan pendekatan perilaku atau gaya, untuk memahami fenomena kepemimpinan dalam suatu organisasi yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang berkumpul untuk bekerja sama dengan suatu proses yang sistematis dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan atau di tetapkan.

Ciri karakteristik seorang pemimpin dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Menantang Proses

Setiap kasus kepemimpinan yang selalu melibatkan satu jenis tantangan. Apapun tantangannya, semua kasus melibatkan perubahan dari statusquo. Tidak satu orang pun yang menyatakan telah melakukan yang terbaik secara pribadi dengan terus mempertahankan banyak hal tetap sama. Singkatnya, semua pemimpin menantang proses. Pemimpin adalah pelopor orang yang bersedia melangkah keluar dan memasuki apa yang belum diketahui. Mereka bersedia mengambil resiko, melakukan inovasi dan percobaan supaya bisa menemukan cara yang baru yang lebih baik untuk melakukan banyak hal. Sumbangan utama pemimpin adalah dalam mengenali gagasan yang baik, dukungan kepada gagasan itu, dan kesediaan menantang sistem supaya bisa mengaplikasikan dan mewujudkan gagasan itu.

2) Mengilhamkan Wawasan Bersama

Pemimpin mengilhamkan wawasan bersama mereka. Mereka melayangkan pandangan kesebrang cakrawala waktu, membayangkan kesempatan menarik yang disediakan setelah mereka dan peserta mereka sampai pada tujuan yang jauh ini. Pemimpin mempunyai hasrat supaya sesuatu terjadi, untuk mengubah cara banyak hal terjadi, menciptakan sesuatu yang tidak ada seorang pun pernah menciptakan sebelumnya. Tapi ingat: orang yang tidak punya pengikut/peserta bukanlah pemimpin. Orang baru akan mengikuti setelah mereka menerima wawasan pemimpin sebagai wawasan mereka sendiri. Supaya bisa mengajak orang lain mempunyai wawasan, pemimpin

harus mengenal peserta mereka dan bicara dalam bahasa mereka. Dengan demikian peserta tahu bahwa pemimpin memahami kebutuhan mereka.

3) Memungkinkan Orang Lain Bisa Bertindak

Pemimpin teladan menarik dukungan bantuan semua orang yang harus membuat kegiatan berjalan. Dengan satu cara, pemimpin melibatkan mereka yang harus hidup dengan hasilnya, dan mereka memungkinkan orang lain bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka memungkinkan orang lain bisa bertindak. Pemimpin tahu bahwa tidak ada seorang pun melakukannya apa yang terbaik bagi dirinya kalau dia merasa lemah, tidak cakap atau terasing, mereka orang yang di harapkan aktif harus mempunyai rasa kepemilikan. Pemimpin tidak menimbun kekuasaan, tetapi mendelegasikannya. Pemimpin dengan bangga bicara mengenai kerja sama tim, kepercayaan, dan pemberdayaan sebagai unsur pokok upaya mereka.

4) Menjadi Petunjuk Jalan

Pemimpin berjalan terlebih dahulu. Mereka memberikan contoh dan membina komitmen melalui tindakan sehari-hari yang sederhana, yang menciptakan kemajuan dan momentum. Pemimpin menjadi petunjuk jalan melalui contoh pribadi dan pelaksanaan yang penuh pengabdian. Supaya ia menjadi petunjuk jalan secara efektif, pertama-tama ia harus jelas terhadap prinsip bimbingannya. Ia harus bisa membela kepercayaannya. Akan tetapi, perbuatan pemimpin jauh lebih penting dari kata-kata mereka, dan harus konsisten dengan kata-kata mereka.

5) Mendorong Hati

Usaha mendaki ke puncak berat dan lama. Orang jadi kehabisan tenaga, Frustrasi dan kehilangan semangat. Mereka saling tergoda untuk menyerah. Pemimpin mendorong hati peserta mereka untuk jalan terus. Tindakan kepedulian yang sesungguhnya bisa meningkatkan semangat dan menarik orang kedepan. Misalnya, apabila seorang berhasil dalam satu tugas tidak ada salahnya di berikan ganjaran yang sepantasnya.

Dalam banyak kasus, pemimpin bukan hanya memberikan dorongan kepada orang lain, akan tetapi harus juga dapat memberikan dorongan kepada dirinya sendiri untuk terus bertahan dan berusaha untuk melayani dengan sebaik-baiknya.

B. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:204) kepemimpinan partisipatif (participative Leadership) yaitu pemimpin meminta dan menggunakan saran-saran bawahan, tetapi tetap berperan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Nanus dan Tangkilisan, Hessel Nogi S (2005:122) kepemimpinan partisipatif adalah membagi pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban kebawah, membentuk tim dan antara tim yang efektif untuk meningkatkan skill dan kemampuan individu.

Menurut Hasibuan (2003:205) kepemimpinan partisipatif, yaitu jika seseorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara

persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin, pemimpin adalah untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem manajemen terbuka (open management). Informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat yang paling besar perhatian yang serius.

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin (Leader). Gaya kepemimpinan Partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari karyawan pada proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya selalu mengajak para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan pendapat, ide-ide, saran dan kritikan pada setiap proses pengambilan keputusan. Hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan pimpinan sebelum keputusan ditetapkan, karena tanggung jawab pemimpin yang paling besar adalah menetapkan suatu keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Sifat Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menyangkut penggunaan berbagai macam prosedur keputusan yang memberikan orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin. Seperti yang di kemukakan oleh Yuki

(1998:132) bahwa, istilah-istilah yang biasanya digunakan untuk menunjuk kepada aspek-aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi, serta manajemen yang demokratis.

Membuat keputusan adalah salah satu fungsi paling penting yang dilakukan oleh pemimpin. Banyak aktifitas pemimpin yang menyangkut pembuatan keputusan, termasuk merencanakan pekerjaan, memecahkan masalah-masalah teknis, memilih para bawahan, menentukan kenaikan upah, membuat penegasan kerja, dan sebagainya.

Menurut Yuki, (1998:132) kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha seorang pemimpin untuk mendorong atau memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang jika tidak akan di buat sendiri oleh pimpinan. Mengikut sertakan orang lain dalam pengambilan keputusan adalah suatu bagian yang perlu dari proses politik untuk memperoleh keputusan dan implementasi dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Yuki (1998:133) macam-macam prosedur pengambilan keputusan yang dapat digunakan pada kepemimpinan partisipatif dengan mengikut sertakan orang lain dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Keputusan yang otokratik: manager/pimpinan membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh yang langsung terhadap keputusan tersebut, tidak ada partisipasi.

- b. Konsultasi: manager/pimpinan menanyakan opini dan gagasan, kemudian mengambil keputusannya sendiri setelah mempertimbangkan secara serius saran-saran dan perhatian mereka.
- c. Keputusan bersama: manager/pimpinan bertemu untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut, dan mengambil keputusan bersama, manager/pimpinan tidak mempunyai pengaruh lagi keputusan terakhir seperti juga peserta lainnya.
- d. Penedelegasian: manager/pimpinan memberi kepada seorang individu atau kelompok, kekuasaan serta tanggung jawab untuk membuat keputusan, manager atau pimpinan tersebut biasanya memberi spesifikasi mengenai batas-batas dalam mana pilihan terakhir harus senada, dan persetujuan terlebih dahulu mungkin tidak perlu dimintai keputusan tersebut dilaksanakan.

B. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Wursanto (1989:108) pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan

kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Sutopoyono dalam Witarsa (1988:102) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Livine (1980:71) telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang ditubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Disamping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai diatas, Moenir (1983:125) mengemukakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang impersonal, tidak memakai perasaan dan memakia perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai menurut Levine (1980:72) adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
- b. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
- c. Berpakain yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan serta alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.

e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah di tentukan

Menurut Nitisemito (1980:260) bahwa kedisiplinan lebih dapat di artikan sebagai suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun menurut peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagaimana telah di muat di dalam Bab II pasal (2) undang-undang nomor 43 tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus di laksanakan:

- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang di berikan oleh atasan yang berhak.
- 2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan-santun terhadap masyarakat, sesama pegawai dan sesamanya.

D. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi pegawai adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah sebagai penggerak atau dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Untuk lebih jelasnya berikut pendapat Manullang (2001:194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana diketahui dari orang-orang tersebut.

Menurut Sukarno (2000:13) motivasi adalah hasrat atau kemampuan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi.

Menurut Winardi (2001:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan Hasibuan (2004:138) memberikan definisi motivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota instansi mau dan rela untuk mengendalikan kemampuan dalam bentuk keahlian atas keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah di tentukan sebelumnya.

Dalam pemberian motivasi, tidak terlepas dan kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang kelak akan menentukan efektifitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian dan uraian serta definisi yang di kemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu cukup dan terampil tapi yang penting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi instansi jika mereka mau bekerja dan giat.

2. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut hasibuan (1995:161-162) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Sedangkan menurut Gibson (1985:940) tujuan motivasi, yaitu:

- 1) Untuk mencapai tujuan (Goal Direct)
- 2) Hasil yang dicari pegawai di pandang sebagai kekuatan yang menarik perhatian orang.
- 3) Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mempengaruhi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Atkinson (1986:90) yang dikutip oleh Stoner memberikan beberapa tujuan motivasi yaitu:

- a) Kekuatan motif atau kebutuhan dasar yang terlibat
- b) Harapan keberhasilan
- c) Nilai intensif yang terletak pada tujuan

Dengan demikian adanya tujuan dan pemberian motivasi ini diharapkan, agar para pegawai dapat lebih giat bekerja dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah di targetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati instansi, sehingga dengan adanya tuju pemberian motivasi pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan.

3. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi pimpinan instansi untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada

para pegawai. Berikut ini beberapa teori motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Dari Winslow

Winslow yang dikutip oleh Hasibuan (1995 : 170) menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah seorang akan bekerja bilamana ia giat. Bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugasnya. Pimpinan menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para pegawainya, semakin banyak pegawai bekerja, maka semakin besar penghasilan mereka.

Teori motivasi Winslow yang dikutip oleh Hasibuan (1995:169) mengemukakan bahwa: Teori Motivasi Winslow dinamakan teori motivasi klasik, Winslow memandang bahwa memotivasi para pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut terpenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik itu uang maupun barang sebagai imbalan dan prestasi yang telah diberikan.

Pimpinan instansi mengetahui bahwa kepemimpinan pegawai tidak sepenuhnya dikemukakan untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan demikian pegawai hanya dapat di motivasikan dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah kerja.

b. Teori Motivasi dan Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's needs Hierarchy theory or A Theory of Human Motivation atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow menurut Hasibuan (1995:170) teori motivasi Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hirarki adalah kebutuhan yang mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (1995:170) jenjang atau hirarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

- 1) Physiological Needs (kebutuhan fisik dan biologi)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah, kebutuhan akan makan, minum dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

- 2) Safety and Security Needs (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Affiliation or Acceptance Needs (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidupnya berkelompok.

4) Eesteem or Status Needs (Kebutuhan Akan Penghargaan)

Kebutuhan akan penghargaan dan pegawai serta masyarakat lingkungannya idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol atau status itu.

5) Self Actuation (aktualisasi diri)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lingkungan potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat

berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan itu dapat dilakukan para pemimpin instansi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada instansi yang selalu memperhatikan kebutuhan pegawainya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pegawainya.

c. Teori Motivasi dan Herzberg

Herzberg adalah seorang profesor ilmu jiwa pada universitas di Cleveland Ohio, beliau mengemukakan ten inotivasi dua faktor atau herzbreg's to factors motivation theory atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (faktor higenis).

Menurut herzbreg yang dikutip oleh hasibuan (1995:174), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang akan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam melakukan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Selanjutnya Herzberg dalam Hasibuan (1995:176) ada tiga hal yang penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai antara lain sebagai berikut :

- 1) Hal-hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang, yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, sebutan jabatan, hak gaji dan lain-lain.
- 3) Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungan serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa cara terbaik untuk memotivasi pegawai yang melibatkan upaya pembentukan kelompok kerja, pengkombinasian, tugas-tugas dan pembinaan hubungan kerja.

d. Teori Motivasi Prestasi dan Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc Clelland achievement motivation theory atau teori motivasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (1995:80) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini di lepaskan dan di gerakkan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat di simpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan, minum, dan pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis, orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam instansi, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material, non material dan hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan menggerakkan kemampuan yang dimilikinya.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (1995:166) motivasi terdiri dari:

- a) Motivasi Positif (Intensif Positif), pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Intensif Negatif), pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman. Hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang di berikan pimpinan untuk memotivasi bawahannya dapat berprestasi. Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan pimpinan suatu instansi, agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan selain bergantung pada kepemimpinan dan gaya kepemimpinan juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, Gaya Kepemimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai tindakan pemimpin saat di dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan. Baik buruknya tindakan pemimpin saat berada pada waktu kerja. Penilaian baik

buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya sangatlah relatif dalam mendorong motivasi kerja pegawainya.

Namun pada intinya Kepemimpinan Partisipatif di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai memberikan arahan, informasi, sumberdaya, dan fasilitas bagi setiap individu dalam memotivasi semangat kerja pegawainya. Ciri utama gaya kepemimpinan partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai ini melakukan penekanan pada prinsip kepedulian terhadap orang (hubungan) lebih dari sekedar penataan organisasi. Pemimpin berkolaborasi memberikan masukan dari mereka yang terkena dampak dari keputusan saat bekerja secara aktif individu dan kelompoknya dalam membuat keputusan yang ditunjukkan melalui tingkat motivasi kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pegawai tanpa di tunjang dengan motivasi kerja yang tinggi, maka tugas atau pekerjaan akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai

E. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Ari Kunto (2002:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang di pikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang di berikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggpan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu bagian yang penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan peneliti untuk memperkecil jangkauan peneliti, paduan untuk menguji dua atau lebih variabel, mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan penelitian dalam menganalisa masalah penelitian.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A)Kabupaten Serdang Bedagai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Arikunto (2006:12), mengemukakan penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

Jenis penelitian adalah kuantitatif, penelitian yang bertujuan untuk menguraikan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Dengan Teknik Korelasi Product Moment, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas

Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan tentang tujuan konsep yang telah di klasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan di teliti. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel.

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X (gaya kepemimpinan partisipatif)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan partisipatif. kepemimpinan partisipatif adalah membagi pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban kebawah, membentuk tim dan antara tim yang efektif untuk meningkatkan skill dan kemampuan individu.Indikatornya adalah :

a. Pemberian perintah

Perintah dapat diartikan menyuruh orang lain untuk mematuhi dan melakukan sesuatu yang dalam pelaksanaanya mengandung adanya kekuasaan (power) kekuatan (Force)

b. Komunikasi

Dengan demikian seorang pemimpin harus menguasai teknik komunikasi yang baik, sehingga setiap informasi atau pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan sebaliknya setiap informasi dari bawahan akan mudah diterima oleh pemimpin.

c. Tanggung Jawab

Mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan tepat serta etika dalam bekerja.

2. Variabel Y (motivasi kerja pegawai)

Variabel terikat adalah sejumlah gejala dan fakta yang dipengaruhi dan ditentukan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai yaitu penyelesaian pekerjaan dengan memberikan imbalan atau hadiah begitu juga sebaliknya jika pekerjaan setiap individu tidak sesuai maka setiap individu akan diberikan sanksi hukuman sehingga dapat mengantisipasi masalah-masalah yang menghambat tercapainya indikator sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Bahwa setiap individu berhak mendapatkan fasilitas untuk menunjang kebutuhan mereka.

b. Sanksi

Jika hasil kerja pegawai tidak sesuai atau berakibat kurang baik maka pemimpin akan memberikan sanksi (hukuman) yang setimpal dengan kesalahan pegawainya.

c. Hadiah

Bahwa setiap individu berhak mendapatkan hasil atau semacam hadiah (imbalan) atas yang mereka kerjakan.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang di maksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu sample. Menurut Sugiyono (2005:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dari penelitian ini berjumlah 40 orang dan sekaligus menjadi responden.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2002:120) sample adalah sebagian atau wakil populasi yang akan di teliti. Dimana penetapan penarikan sample penelitian adalah dengan ketentuan yaitu: apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya

jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% lebih.

Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang di kemukakan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 40 orang dan sekaligus menjadi responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dimana didapatkan melalui kegiatan penelitian langsung ke lapangan yang menjadi lokasi penelitian guna untuk mendapatkan data dan fakta berkaitan dengan masalah yang akan di teliti dengan cara angket (quesioner) dan menyebabkan angket yang berisi beberapa pertanyaan pada responden terkait dengan masalah yang akan di teliti. Sedangkan penelitian lapangan yaitu penelitian yang di dasarkan pada peninjauan lapangan pada objek yang akan di teliti. Adapun rangkaian kegiatan untuk memperoleh dta-data primer yaitu :

- a. Questioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah di sediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :
- a) Untuk jawaban “A” diberi nilai 3
 - b) Untuk jawaban “B” diberi nilai 2
 - c) Untuk jawaban “C” diberi nilai 1

Sugiyono, (2004:213)

- b. Dokumentasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian di analisis (diuraikan), dibandingkan dan di padukan (sintesi) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh.

2. . Data Sekunder

Data sekunder yaitu dengan menggunakan data pendukung dimana dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian atau penelitian dengan cara mengumpulkan data, informasi dan keterangan melalui buku-buku teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. . Teknik Analisis Data

1. Korelasi product moment

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka penulis menggunakan rumus – rumus korelasi product moment dari Karl Person yang dikutip oleh Sugiyono (2014:212) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y.

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

N = jumlah responden r^2

2. Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : hubungan antar variabel

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

3. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinan

R_{xy} : koefisien Korelasi

4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksi seberapa jumlah koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier, dengan rumus :

$Y = a+bx$, dimana

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i \sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n X_i Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2}$$

$$b = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2}$$

F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten serdang Bedagai.

G. Sejarah Dinas

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu kabupaten yang berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara. Secara astronomis Kabupaten Serdang Bedagai terletak pada 03°01'2,5'' Lintang Utara – 03°46'33'' Lintang Utara dan

9844'22'' Bujur Timur – 99°19'01'' Bujur Timur dengan ketinggian berkisar 0 – 500 meter di atas permukaan laut. Batas wilayah Kabupaten Serdang Bedagai di sebelah Utara adalah Selat Malaka, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Simalungun, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Batu Bara dan Kabupaten Simalungun, serta sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang. Kabupaten Serdang Bedagai memiliki luas wilayah 1.900,22 km² yang terdiri dari 17 kecamatan dan 237 desa, dan 6 kelurahan. Kecamatan yang paling luas wilayahnya adalah Kecamatan Dolok Masihul yaitu 237,42 km² atau 12,49 persen dari luas Kabupaten Serdang Bedagai. Kecamatan yang paling kecil adalah Kecamatan Serbajadi yaitu 50,69 km² atau 2,67 persen dari luas Kabupaten Serdang Bedagai. Kecamatan Sei Rampah merupakan ibukota Kabupaten Serdang Bedagai dan memiliki luas wilayah terbesar kedua dengan luas wilayah 198,9 km².

1. Visi dan Misi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

a. Visi

Visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal dimasa depan yang ingin dicapai (clarity of direction) berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini yang menciptakan kesenjangan (gap) antara kondisi saat ini dan masa depan yang

ingin dicapai. Visi bukan hanya mimpi atau serangkaian harapan, tetapi suatu komitmen dan upaya merancang dan mengelola perubahan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, visi didasarkan pada realita, bukan pikiran berandai-andai (wishfull thinking), tetapi dengan fokus pada masa depan. Pernyataan visi yang artikulatif akan memberikan arah yang jelas bagaimana mencapai masa depan yang diharapkan dan mengatasi kesenjangan yang terjadi.

Oleh karena itu visi harus dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi Pemerintah Daerah dan semua lapisan masyarakat untuk bergerak bersama menuju kondisi nyata dan rasional. Visi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai 2016-2021 adalah :

“MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP PEREMPUAN DAN ANAK MENUJU KELUARGA BAHAGIA DAN SEJAHTERA”.

Defenisi operasional dari visi tersebut adalah : a) kualitas hidup bermakna bahwa perempuan dan anak di Kabupaten Serdang Bedagai memiliki wawasan yang terbuka dan luas sehingga dapat berinteraksi aktif dengan lingkungannya yang bisa meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan kompetensi perempuan dan anak di Kabupaten Serdang Bedagai sehingga dapat menjadi perempuan dan anak yang maju dan mandiri di tengah-tengah masyarakat; b) perempuan dan anak adalah setiap perempuan dan anak di Kabupaten Serdang Bedagai yang wajib dilindungi oleh pemerintah daerah dari ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender maupun dari segala bentuk tindakan kekerasan maupun

yang bersifat mengancam keselamatan, kenyamanan maupun keberlangsungan hidup perempuan dan anak di Kabupaten Serdang Bedagai; c) keluarga bahagia dan sejahtera adalah keluarga yang memiliki hubungan yang serasi, selaras, seimbang antara anggota keluarga dan antara keluarga dengan masyarakat dan dengan lingkungannya. Dengan mempedomani ajaran agamanya agar dapat menjadi keluarga yang bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa.

Diharapkan dengan terumuskannya visi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat menjadi motivasi seluruh stakeholder untuk mewujudkannya, melalui peningkatan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Maka untuk mencapai visi tersebut, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai menyusun misi 2016 – 2025 yaitu: a) meningkatkan kualitas penyelenggaraan publik; b) mendorong terciptanya kesetaraan gender dengan mempertinggi kualitas hidup perempuan dan anak; c) Meningkatkan perlindungan terhadap perempuan dan anak; d) mendorong terciptanya lingkungan keluarga yang sehat dan bahagia;

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) mengacu pada peraturan daerah Nomor 3 Tahun 2010 tentang Tupoksi dan Tata Kerja Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Adapun Struktur Organisasi Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:

SUSUNAN ORGANISASI

Gambar 3.1

Bagan Organisasi Badan Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Serdang Bedagai



3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai tugas pokok membantu Bupati Serdang Bedagai dalam

Penyelenggaraan Pemerintah di Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai fungsi:

- 1) Merumuskan kebijakan teknis di bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- 2) Memberikan dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- 3) Membina dan melaksanakan tugas sesuai dengan lingkup tugas di Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati dan Sekretaris Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- 5) Memberikan masukan yang perlu kepada Bupati dan Sekretaris Daerah sesuai tugas dan fungsinya
- 6) Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Bupati dan Sekretaris Daerah standar yang ditetapkan.

b. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di bidang umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan, perencanaan program akuntabilitas laporan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud , Sekretaris mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun dan menyempurnakan standar penyelenggara urusan umum, pengelolaan keuangan,
- 2) pemberdayaan pegawai
- 3) Merencanakan pengadaan kebutuhan internal maupun administrasi, serta penyempurnaan peningkatan pengelolaan dan pengendalian atas pelaksanaan, sesuai dengan ketentuan pengelolaan dan pengendalian atas pelaksanaan, sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan
- 4) Merencanakan, mengelola dan mengurus pertanggungjawaban keuangan, sesuai dengan ketentuan standar yang di tetapkan
- 5) Merencanakan, mengelola dan meningkatkan pemberdayaan personil, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan
- 6) Merencanakan dan meningkatkan sistem kerja serta pengelolaan produk hukum, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

- 8) Memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Dinas dengan bidang tugas dan fungsinya
- 9) Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada atasan

c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- 1) Menerima petunjuk/ arahan sesuai dengan disposisi atasan
- 2) Mendisposisikan surat kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya
- 3) Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib
- 4) Membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi umum
- 5) Membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
- 6) Menggandakan, menomori dan mendistribusikan surat masuk dan surat keluar
- 7) Memeriksa, meneliti dan mengarsipkan surat masuk dan surat keluar
- 8) Melaksanakan kebersihan lingkungan kantor dan bertanggungjawab atas keamanan kantor
- 9) Memeriksa, mengecek, mengoreksi mengontrol dan merencanakan kegiatan pelaksanaan tugas

- 10) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku
- 11) Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada atasan
- 12) Menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan sebagai bahan penilaian dalam pembuatan daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP-3)
- 13) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

d. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas:

- 1) Menerima petunjuk/ arahan sesuai dengan disposisi atasan
- 2) Mendisposisikan surat kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya
- 3) Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib
- 4) Membantu sekretaris melaksanakan pengeloaan penyusunan administrasi keuangan
- 5) Membantu sekretaris melaksanakan pengeloaan penyusunan administrasi perlengkapan
- 6) Menyusun, memeriksa, dan meneliti rencana anggaran

- 7) Merencanakan usulan kebutuhan alat tulis kantor dan kebutuhan barang lainnya
- 8) Melakukan pengawasan dan pengendalian pengguna anggaran
- 9) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perbendaharaan
- 10) Meneliti dokumen dan tanda bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan
- 11) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku
- 12) Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada atasan
- 13) Menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan sebagai bahan penilaian dalam pembuatan daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP-3)
- 14) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

e. Sub Bagian Perencanaan Program / Akuntabilitas

Kepala Sub Bagian Perencanaan Program dan Akuntabilitas mempunyai tugas :

- 1) Menerima petunjuk/ arahan sesuai dengan disposisi atasan
- 2) Mendisposisikan surat kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya
- 3) Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib

- 4) Penyusunan rencana program kerja untuk jangka pendek, menengah maupun panjang
- 5) Memonitoring pelaksanaan program, potensi dan pengolahan data serta pembuatan laporan bulanan, triwulan dan tahunan
- 6) Menyelenggarakan sosialisasi dan evaluasi pembinaan serta pemberdayaan pengendalian pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku:
- 7) Mengkoordinasikan dengan Kepala Bidang/ Kepala Sub Bidang terkait dalam perencanaan dan realisasi pelaksanaan kegiatan
- 8) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku
- 9) Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada atasan
- 10) Menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan sebagai bahan penilaian dalam pembuatan daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP-3)
- 11) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

f. Bidang Data dan Informasi

Kepala Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di bidang pengumpulan dan pengolahan data serta evaluasi dan pelaporan serta evaluasi pelaporan yang

berhubungan dengan Keluarga Berencana, Keluarga Sejahtera, Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan, Pengarusutamaan Gender (PUG) maupun peranan wanita.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Bidang Data dan Informasi mempunyai fungsi

- 1) Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/ data yang berhubungan dengan keluarga berencana, keluarga sejahtera, peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak, pengarusutamaan gender (PUG) dan peranan wanita
- 2) Menyiapkan usulan rencana pelayanan informasi dibidang pemberdayaan perempuan, anak dan keluarga berencana
- 3) Memberikan pelayanan informasi kebijakan dibidang pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, dan perlindungan anak
- 4) Mengkoordinasikan, menyempurnakan dan menyusun penyajian data dan informasi kepada lembaga terkait dalam hal pemberdayaan perempuan, keluarga berencana, dan perlindungan anak
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan pemberdayaan perempuan
- 6) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada atasan

- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
- 8) Memberikan masukan yang perlu kepada Kepala sesuai bidang tugas dan fungsinya
- 9) Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada kepala Dinas sesuai standar yang ditetapkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai. Data yang di kumpulkan melalui data primer yaitu data yang di dapat di lapangan dan quisioner.

Adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 4.1

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	12	30
2	Perempuan	28	70
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang berejenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (30%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (70%). Berdasarkan data diatas dapat diungkapkan bahwa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga

berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai jenis kelamin perempuan lebih besar jumlahnya daripada jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR

NO	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-39 Tahun	18	45
2	40-49 Tahun	16	40
3	50 Tahun Keatas	6	15
	Jumlah	40	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang teliti, responden yang berumur antara 20-39 tahun sebanyak 18 orang (45%), yang berumur antara 40-49 tahun sebanyak 16 orang (40%) dan yang berumur 50 tahun keatas sebanyak 6 orang (15%). hal ini dapat dilihat bahwa usia pegawai yang berada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai banyak yang berumur 20-39 Tahun. Usia tersebut merupakan usia yang masih produktif, sehingga umur 20-39 Tahun sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai

Tabel 4.3

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	6	15
2	DIPLOMA	10	25
3	S1	22	55
4	S2	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Angket Penelitian 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang (15%), yang berpendidikan DIPLOMA sebanyak 10 orang (25%), yang berpendidikan S1 sebanyak 22 orang (55%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (5%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai di dominasi oleh lulusan S1. Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai memiliki pegawai yang sangat diutamakan pendidikannya. Karena di Dinas tersebut, mereka menginginkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

B. Pembahasan

Analisa data untuk variabel (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

a. Pemberian Perintah

Tabel 4.4

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MENGERTI TENTANG TUGAS YANG DIBERIKAN PEMIMPIN**

NO	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	40	100
2	Kadang-Kadang	-	-
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 pertanyaan No. 1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang dteliti, responen yang menjawab Ya sebanyak 40 orang (100%), yang menjawab kadang-kadang dan tidak yaitu tidak ada. Jadi hal ini dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sudah mengerti tentang tugas yang diberikan pemimpin. Karena itu sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dapat mengerti apa yang diberikan pemimpin kepada bawahannya terutama soal pekerjaan yang diberikan pemimpin. Jadi pemimpin lebih lagi memberikan dorongan kepada bawahannya agar pegawai mengerti apa yang akan pemimpin berikan. Jadi dapat kita lihat bahwa Dinas

Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai mengerti tentang tugas yang di berikan pemimpin.

Tabel 4.5

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MERASA KESULITAN DALAM MENGERJAKAN TUGAS
JABATAN YANG DIBERIKAN PEMIMPIN.**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	6	15
2	Kadang-Kadang	8	20
3	Tidak	26	65
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 Pertanyaan No 2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 6 orang (15%), yang menjawab kadang-kadang 8 orang (20%) dan yang menjawab Tidak 26 orang (65%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin sangat jelas dan akurat dalam memberikan tugas jabatan yang pemimpin berikan kepada pegawai. Sehingga pegawai tidak merasa kesulitan. hal tersebut membuktikan

bahwa pemimpin Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sangat optimal dalam pekerjaannya. Apalagi dalam memberikan tugas jabatan kepada pegawai, pegawai pun tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI SELALU DIBUTHKAN ATAU DI DENGAR PEMIMPIN.

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	13	32,5
2	Kadang-Kadang	27	67,5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responnden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang (32,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 27 orang (67,5%) dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pegawai tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai. Banyak pegawai yang menyampaikan pendapat atau ide-ide maupun

saran-saran pada pimpinan. Terkadang pimpinan mengiyakan atau mendengarkannya.

Tetapi jarang nya di dengar pendapat mereka atau jarang sekali pendapat mereka yang di butuhkan. Maka dari itu banyak pegawai di Dinas itu yang menjawab kadang-kadang.

b. Komunikasi

Tabel 4.7

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SIKAP
PEMIMPIN DALAM BERKOMUNIKASI KEPADA PEGAWAI
SUDAH BAIK.**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	39	97,5
2	Kadanh-Kadang	1	2,5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 No.4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 39 orang (97,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (2,5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jdi dapat dilihat bahwa komunikasi pemimpin dengan pegawai sudah baik. Maka dari itu, komunikasi sangat di butuhkan agar terciptanya pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Terutama sikap

pemimpin kepada pegawai harus lebih tegas dan baik dalam berkomunikasi, karena pegawai sangat membutuhkan sikap pemimpin yang baik agar pegawai lebih mudah dalam berkomunikasi kepada pemimpin.

Tabel 4.8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MENGETI
MENGENAI INFORMASI YANG DIBERIKAN PEMIMPIN**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	35	87,5
2	Kadang-Kadang	5	12,5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 N0.5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 rsponden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang (87,5%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang (12,5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa informasi yang diberikan pemimpin di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai kepada pegawainya sydah dapat dimengerti. Sehingga pemimpin dengan mudah memberikan informasi kepada pegawainya. Karena hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin sangat teliti dan akurat dalam memberikan informasi kepada pegawai, sehingga pegawai juga lebih mudah mengerti mengenai informasi yang diberikan pemimpin tersebut.

Tabel 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HUBUNGAN
PEMIMPIN DENGAN PEGAWAI DALAM BERKOMUNIKASI SUDAH
CUKUP BAIK

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	40	-
2	Kadang-Kadang	-	-
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.6

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 40 orang (100%), yang menjawab Kadang-Kadang dan Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa hubungan pemimpin dengan pegawai dalam berkomunikasi sudah cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai hubungan komunikasi dengan pegawai dan pemimpin sudah sangat baik. karena komunikasi tersebut sangat dihargai di Dinas tersebut. Karena komunikasi antara pegawai dan pemimpin sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai. dari komunikasi tersebut pemimpin lebih mudah melihat hasil kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang.

c. Tanggung Jawab

Tabel 4.10

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SIKAP PEMIMPIN
DAPAT MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
PEGAWAI.**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	38	95
2	Kadang-Kadang	2	5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang (95%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 2 orang (5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa sikap pemimpin Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Tanggung jawab sangat dibutuhkan disetiap pemimpin, karena pemimpin harus mempunyai sikap pemimpin yang bertanggung jawab untuk dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai nya. Sehingga banyaknya pegawai yang membutuhkan sikap tanggung jawab kepada pemimpin yang ada di Dinas Pengendalian

Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang.

Tabel 4.11

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA SISTEM YANG DIBUAT PEMIMPIN DAPAT MEMOTIVASI PEGAWAI DALAM BEKERJA

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	39	97,5
2	Kadang-Kadang	1	2,5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 39 orang (97,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 1 orang (2,5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa sistem yang dibuat pemimpin di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sistem yang dibuat pemimpin dapat memotivasi pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan. Karena pengaruh motivasi sangat lah dibutuhkan untuk mendorong pegawai lebih giat lagi dan rajin untuk bekerja. Jadi, sistem yang diberikan pemimpin dapam memotivasi pegawai sangat berpengaruh sehingga semuanya berjalan dengan efektif dan efesien.

Tabel 4.12

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA TANGGUNG JAWAB
PEMIMPIN SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	40	100
2	Kadang-Kadang	-	-
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket penelitian 2017 No.9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 40 orang (100%), yang menjawab Kadang-Kadang dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa tanggung jawab pemimpin sangat berpengaruh terhadap pegawai. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena tanggung jawab pemimpin sangat berpengaruh terhadap pegawai, apalagi di bidang pekerjaan mereka. Pemimpin harus lebih memotivasi kerja pegawai. Karena tanggung jawab pemimpin sangat besar terhadap pegawai untuk mencapai motivasi dan semua pekerjaan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.

Analisis data untuk variabel (Y) Motivasi Kerja Pegawai

a. Pemenuhan Kebutuhan

Tabel 4.13

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI PEGAWAI
DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN FASILITAS KERJA YANG ADA
DI LINGKUNGAN DINAS HANYA DIGUNAKAN BERDASARKAN
KEPERLUAN KANTOR DINAS SAJA**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	36	90
2	Kadang-Kadang	4	10
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responde yang menjawab Ya sebanyak 36 orang (90%), yang menjawab Kadang-Kadang yaitu sebanyak 4 orang (10%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang ada di lingkungan Dinas hanya digunakan berdasarkan keperluan Dinas saja. Karena di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai memiliki fasilitas yang tidak bisa dipakai diluar Dinas dan hanya bisa dipakai di dalam Dinas saja.

Tabel 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMENUHAN
KEBUTUHAN FASILITAS KERJA YANG DI MILIKI DINAS DAPAT
MENDUKUNG PEKERJAAN SECARA MENYELURUH

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	39	97,5
2	Kadang-Kadang	1	2,5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 39 orang (97,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 1 orang (2,5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang dimiliki Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai dapat mendukung pekerjaan secara menyeluruh. Karena fasilitas tersebut banyak pegawai yang memerlukannya. Fasilitas yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai juga sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan semua pegawai.

Tabel 4.15

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEMENUHAN
KEBUTUHAN FASILITAS KERJA SUDAH SANGAT MENCUKUPI**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	38	95
2	Kadang-Kadang	2	5
3	Tidak	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 38 orang (90%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 2 orang (5%), dan yang menjawab Tidak yaitu tidak ada. Jadi dapat dilihat bahwa pemenuhan fasilitas kerja sudah sangat mencukupi di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai bahwa semua pegawai sudah terfasilitasi dengan baik. Apalagi fasilitas tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga pegawai sudah sangat berkecukupan dalam pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja.

b. Sanksi

Tabel 4.16

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MENDAPATKAN SANKSI (HUKUMAN) KETIKA MENINGGALKAN
PEKERJAAN PADA SAAT JAM KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	27	67,5
2	Kadang-Kadang	8	20
3	Tidak	5	12,5
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.13

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (67,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 8 orang (20%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (12,5%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mendapat sanksi atau hukuman ketika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sangat disiplin kepada pekerjaan. Jadi jika pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja pegawai tersebut akan mendapat sanksi (hukuman) yang diberikan pimpinan atau atasan. Karena pekerjaan yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

(DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam pekerjaannya.

Tabel 4.17

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI MENDAPAT SANKSI (HUKUMAN) JIKA BELUM MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	33	82,5
2	Kadang-Kadang	6	15
3	Tidak	1	2,5
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang (82,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (15%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,5%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mendapat sanksi atau hukuman jika belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sangat disiplin dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Karena pekerjaan yang mereka kerjakan dengan tepat waktu sangat berpengaruh dengan hasil kerja mereka, apalagi pekerjaan yang diberikan pemimpin pegawai harus lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pemimpin.

Tabel 4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MENDAPATKAN SANKSI JIKA HASIL KERJA TIDAK SESUAI ATAU
KURANG BAIK

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	32	80
2	Kadang-Kadang	6	15
3	Tidak	2	5
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.15

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya yaitu sebanyak 32 orang (80%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 6 orang (15%), dan yang menjawab Tidak yaitu sebanyak 2 orang (5%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mendapatkan sanksi jika hasil yang mereka kerjakan tidak sesuai atau kurang baik. Banyak pegawai yang mendapatkan sanksi (hukuman) jika hasil kerja mereka di memuaskan. karena pimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai sangat mengharapkan pekerjaan optimal secara efektif dan efesien dalam bekerja. Sehingga pemimpin ingin memberikan pekerjaan yang lebih kurat kepada pegawai. Agar pegawai tidak lagi mendapatkan sanksi (hukuman).

c. **Hadiah**

Tabel 4.19

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI
MENDAPATKAN HADIAH DARI PRESTASI KERJA YANG TELAH
DICAPAI**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	18	45
2	Kadang-Kadang	14	35
3	Tidak	8	20
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (45%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 14 orang (35%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 8 orang (20%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mendapatkan hadiah dari prestasi kerja yang telah di capai. Banyak pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai yang mendapatkan hadiah dari prestasi kerja yang mereka capai. Prestasi kerja yang mereka capai sangat berpengaruh dalam motivasi kerja mereka. Sehingga Dinas memberikan hadiah (penghargaan) kepada pegawai yang berprestasi di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana

,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 4.20

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DARI GIAT BEKERJA
PEGAWAI MENDAPATKAN HADIAH DARI KANTOR DINAS**

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	11	27,5
2	Kadang-Kadang	18	45
3	Tidak	11	27,5
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No.17

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 11 orang (27,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 18 orang (45%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 11 orang (27,5%). Jadi dapat dilihat bahwa pegawai mendapatkan hadiah dari Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai ketika mereka giat bekerja. Tidak banyaknya pegawai yang mendapatkan hadiah (penghargaan) dari Dinas dikarenakan tidak banyak pegawai yang giat dalam bekerja, sehingga Dinas juga tidak banyak juga memberikan hadiah kepada pegawai. Karena sedikitnya pekerjaan yang mereka kerjakan membuat mereka tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.21
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA
PEGAWAI YANG OPTIMAL AKAN MENDAPATKAN HADIAH
(PENGHARGAAN)

No	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	Ya	21	52,5
2	Kadang-Kadang	14	35
3	Tidak	5	12,5
	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 No18

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (52,5%), yang menjawab Kadang-Kadang sebanyak 14 orang (35), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (12,5%). Jadi dapat dilihat bahwa setiap kantor dinas menginginkan pekerjaan yang optimal, terutama di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai. karena hasil kerja pegawai yang optimal akan mendapat imbalan berupa penghargaan dari Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana ,Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai.

20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
21	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
22	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23
23	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
24	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
25	3	1	2	3	2	3	3	3	3	22
26	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
29	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
31	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
32	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
33	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
34	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
35	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
36	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
37	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
38	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
39	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
40	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
ΣX										984

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No 1 s/d 9

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Gaya kepemimpinan Partisipatif) adalah 27, dan nilai terendah adalah 22.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

$$R = 27 - 22$$

$$R = 5$$

Dengan demikian lebar interval (I) dapat dicari sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 5 : 3$$

$$I = 1,67 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah, yaitu sebagai berikut :

Kategori Tinggi : ≥ 28

Kategori Sedang : 25-27

Kategori Rendah : 22-24

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL (X) GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF**

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	≥ 28	0	0
SEDANG	25-27	16	40%
RENDAH	22-24	24	60%
JUMLAH		40	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 pegawai yang diteliti, berkategori tinggi sebanyak 0 orang (0%), berkategori sedang sebanyak 16 orang (40%), dan berkategori rendah sebanyak 24 orang (60%). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar (60%). Jadi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A)

Kabupaten Serdang Bedagai tidak banyak mempengaruhi Gaya Kepemimpinan di Dinas tersebut.

Tabel 4.24

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI
VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

No Resp	Nomor Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jlh
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	24
4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	24
5	2	3	3	1	3	3	3	1	3	22
6	3	3	2	2	3	1	3	3	3	23
7	3	3	3	1	3	1	3	3	3	23
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
9	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
15	3	3	3	1	1	3	3	3	3	23
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
19	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22
20	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22

21	3	3	3	1	2	3	1	3	3	22
22	3	3	3	3	3	3	1	2	1	22
23	3	3	3	1	2	3	1	1	1	18
24	3	3	3	2	3	3	1	1	1	20
25	3	3	3	2	3	3	1	1	1	20
26	3	3	3	3	3	2	2	1	1	21
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
28	3	3	3	3	3	2	1	1	3	22
29	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25
30	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
31	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23
32	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23
33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
35	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
36	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
37	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
38	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
										943

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan 10 s/d 18

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) adalah 27, dan nilai terendah adalah 18.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27-18$$

$$R = 9$$

Dengan demikian lebar interval (I) dapat dicari sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 9:3$$

$$I = 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Kategori Tinggi} : 26 \geq$$

$$\text{Kategori Sedang} : 22-25$$

$$\text{Kategori Rendah} : 18-21$$

Sedangkan tabel frekuensi perolehan nilai setiap kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

KATEGORI	FREKUENSI	JUMLAH	PERSENTASE
TINGGI	26 \geq	9	22,5
SEDANG	22-25	25	62,5
RENDAH	18-21	6	15
JUMLAH		40	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 pegawai yang diteliti, yang berkategori tinggi sebanyak 9 orang (22,5%), berkategori sedang sebanyak 25 orang (62,5%), dan berkategori rendah sebanyak 6 orang (15%). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat Motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A)

Kabupaten Serdang Bedagai tidak banyak mempengaruhi Gaya kepemimpinan partisipatif di Dinas tersebut.

Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.26

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X) DENGAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y)**

NO RESP	X	Y	XY	X²	Y²
1	23	25	575	529	625
2	25	26	650	625	676
3	24	24	576	576	576
4	24	24	576	576	576
5	23	22	506	529	484
6	25	23	575	625	529
7	24	23	552	576	529
8	24	25	600	576	625
9	24	24	576	576	576
10	27	27	729	729	729
11	27	27	729	729	729
12	26	26	676	676	676
13	24	25	600	576	625
14	24	26	624	576	676
15	24	23	552	576	529
16	27	27	729	729	729
17	26	27	702	676	729
18	27	26	702	729	676

19	27	22	594	729	484
20	25	22	550	625	484
21	24	22	528	576	484
22	23	22	506	529	484
23	24	18	432	576	324
24	24	20	480	576	400
25	22	20	440	484	400
26	25	21	525	625	441
27	25	26	650	625	676
28	25	22	550	625	484
29	24	25	600	576	625
30	26	23	598	676	529
31	24	23	552	576	529
32	24	23	552	576	529
33	25	24	600	625	576
34	24	24	576	576	576
35	24	24	576	576	576
36	24	24	576	576	576
37	24	22	528	576	484
38	24	21	504	576	441
39	24	20	480	576	400
40	25	25	625	625	625
Σ	$\Sigma X 984$	$\Sigma Y 943$	$\Sigma XY 23251$	$\Sigma X^2 24262$	$\Sigma Y^2 22421$

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

$$n = 40$$

$$\Sigma X = 984$$

$$\Sigma Y = 943$$

$$\Sigma XY = 23251$$

$$\sum X^2 = 24262$$

$$\sum Y^2 = 22421$$

Selanjutnya, nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi Product Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{40(23251) - (984)(943)}{\sqrt{\{40(24262) - (984)^2\} \{40(22421) - (943)^2\}}} \\ &= \frac{930040 - 927912}{\sqrt{\{970480 - 968256\} \{896840 - 889249\}}} \\ &= \frac{2128}{\sqrt{\{2224\} \{7591\}}} \\ &= \frac{2128}{\sqrt{16882384}} \\ &= \frac{2128}{4108,82} \end{aligned}$$

$$r_{xy} = 0,518$$

Dari hitungan diatas, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,518, maka bila dibandingkan r hitung dengan r tabel, dimana tabel taraf signifikan 5% dengan n = 40 adalah 0,312. Dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih besar dari r tabel yaitu $0,518 > 0,312$. Ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara

variabel X dengan variabel Y, maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.27

INTERPREST KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2003 : 214)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) dengan variabel terikat Y (Efektivitas Pelaksanaan Tupoksi) berada pada tingkat interpretasi sedang, yaitu 0,518 antara 0,040 – 0,599. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara Variabel X (Koordinasi Pimpinan) dengan variabel terikat Y (Motivasi Kerja Pegawai). Dengan demikian Motivasi Kerja Pegawai di pengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Parisipatif.

D. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 40 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,518\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,518)^2}}$$

$$t = \frac{0,518\sqrt{38}}{\sqrt{1-(0,268324)}}$$

$$t = \frac{(0,0518)(6,164)}{\sqrt{0,731676}}$$

$$t = \frac{3,192952}{0,855380617}$$

$$t = 3,733$$

$$t \text{ tabel} = 1,684$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel $3,733 > 1,684$. Dari data tersebut diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

B. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai), dalam perhitungan

sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy} = 0,518$ maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,518)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,268324 \times 100\%$$

$$D = 26,83\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 26,83% sehingga besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai adalah 26,83% sedangkan sisanya sekitar 73,17 disebabkan oleh faktor-faktor lain.

C. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel terikat Y (Motivasi Kerja Pegawai) yang secara teoritis hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$\square = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\square = \frac{(943)(22421) - (984)(23251)}{40(24262) - (984)^2}$$

$$\square = \frac{22879066 - 22878984}{97048 - 968256}$$

$$\square = \frac{82}{2224}$$

$$\square = 0,036$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai bilangan rumus :

$$\square = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$\square = \frac{40(23251) - (984)(943)}{40(24262) - (984)^2}$$

$$\square = \frac{930040 - 927912}{970480 - 968256}$$

$$\square = \frac{2128}{2224}$$

$$\square = 0,956$$

Setelah \square dan \square diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 0,036 + 0,956(x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 27 dan nilai terendah adalah 22. Dengan demikian kecenderungan variabel Y dapat diketahui sebagai berikut :

Variabel X nilai tertinggi

$$y = 0,036 + 0,956(27)$$

$$y = 0,036 + 25,812$$

$$y = 25,848$$

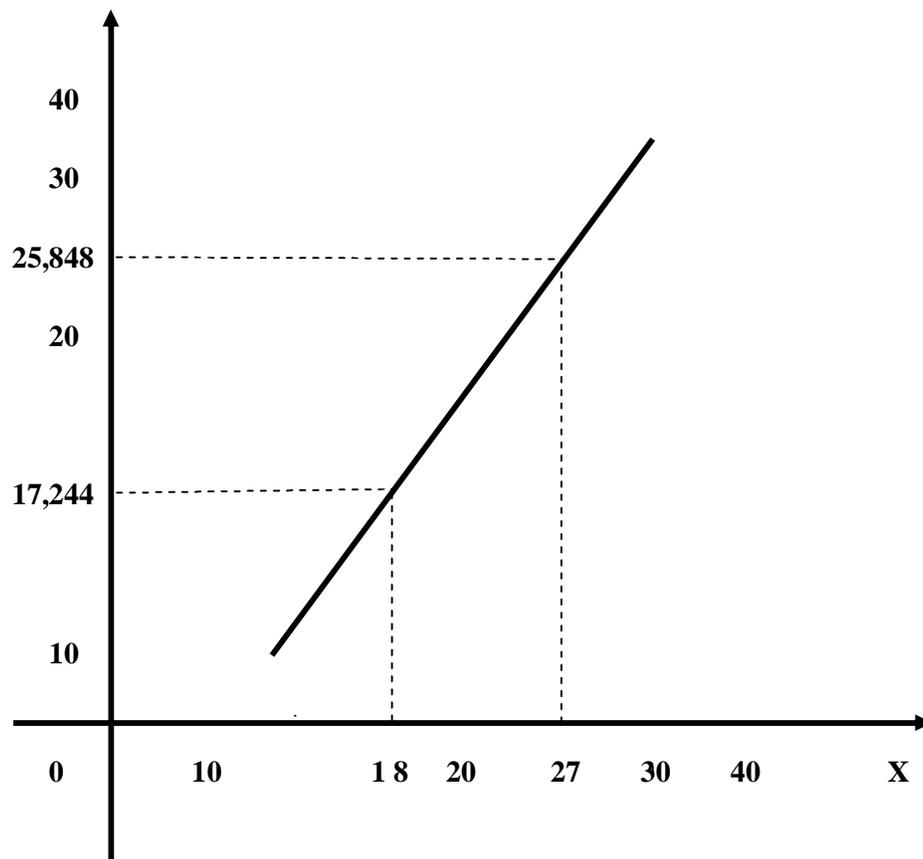
Variabel Y nilai terendah

$$y = 0,036 + 0,956(18)$$

$$y = 0,036 + 17,208$$

$$y = 17,244$$

GAMBAR 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga α diketahui yaitu $\alpha = 0,036$ dan $\beta = 0,956$. Dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai adalah $y = 0,036 + 0,956 (x)$. Dari grafik regresi linier diatas menunjukkan

bahwa kenaikan variabel X dari 22 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan peningkatan dari 17,244 ke 25,848.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, beserta analisis data, maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah membagi pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban kebawah, membentuk tim dan antara tim yang efektif untuk meningkatkan skill dan kemampuan individu. pegawai berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) diketahui bahwa dari 40 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 0 orang (0%), berkategori sedang sebanyak 16 orang (40%), berkategori rendah sebanyak 24 orang (60%). Jadi dapat ditarik kesimpulannya bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

(DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori rendah (60%).

2. Motivasi Kerja Pegawai adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) diketahui bahwa dari 40 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 9 orang (22,5%), berkategori sedang sebanyak 25 orang (62,5%), berkategori rendah sebanyak 6 orang (15%). Jadi dapat ditarik kesimpulannya bahwa tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang (62,5%).
3. berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang digunakan dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai yang dibuktikan dari hasil rumus r_{xy} yang berada pada posisi hubungan sedang yaitu $r = 0,518$ yang berada diantara 0,40-0,599.

Dan hasil uji koefisien regresi linier sederhana tersebut maka diperoleh persamaan garis regresinya $a = 25,848$ dan $b =$ dalam $r 17,244$ selanjutnya hasil dari nilai tersebut di masukkan dalam rumus $Y = a + b(x)$. Maka untuk hasil persamaan regresi linier sederhana variabel (Gaya Kepemimpinan Partisipatif) terhadap variabel terikat (Motivasi

Kerja Pegawai) adalah $y = 0,036 + 0,956(27) = 25,848$ dalam hal ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif ditingkatkan sampai maksimal 27 maka tingkat motivasi kerja pegawai akan naik menjadi 25,848.

Hitungan di dalam uji determinasi ditemukan hasilnya sebesar 26,83%. Dan hasil hitungan dari uji signifikan t sehingga yaitu 1,684. Bahwa terhitung lebih besar dari tabel 3,733 > 1,684. Jadi hasil presentase pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pegawai adalah 26,83% sedangkan sisanya sekitar 73,17 disebabkan oleh faktor-faktor lain.

B. SARAN

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai adalah:

1. Bahwa dengan adanya Kepemimpinan Partisipatif hendaknya dapat menjadi salah satu cara agar pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

2. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Serdang Bedagai hendaknya lebih memperhatikan pegawai yang giat bekerja yang belum pernah mendapatkan hadiah (penghargaan) dalam melaksanakan pekerjaan selama di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003 :*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta
- Livine, IS.1980: *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Cemrlang, Jakarta
- Moekijat,1997: *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pioner Jaya, Bandung
- Moleong, J. Lexy, 2006: *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rosdakarya, Bandung
- Moenir, AS, 1983: *Pembinaan dan Pendekatan Manusia Organisasi Terhadap Kependagawain*, Gunung Agung, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1980: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bross, Jakarta
- Soekanto, Soejono, 2006: *Sosiologi Suatu Pengantar*, Grasindo Persada, Jakarta
- Subyantoro, Arief dan FX. Suwanto, 2006: *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*, Andi, Yogyakarta
- Sugiyono, 2003: *Metode Penelitian administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2010: *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Syani, Abdul, 1987: *Manajemen Organisasi*, Bina Aksara, Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005: *Manajemen Publik*, Grasindo Jakarta
- Terry,R.George, 2008: *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wisanto, I.G, 1989: *Manajemen Kependagawain*, Kenisius, Yogyakarta
- Witarsa, Nurlita, 1988: *Dasar-Dasar Produksi*, Karunika, Jakarta
- Yuki, 1998: *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Indeks, Jakarta

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP3A) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI.

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Analisis data untuk variabel (X) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

A. Pemberian Perintah

1. Apakah Bapak/Ibu mengerti tentang tugas yang di berikan pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas jabatan yang diberikan pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Apakah saran Bapak/Ibu selalu dibutuhkan atau didengar pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

B. Komunikasi

4. Apakah menurut Bapak/Ibu sikap pemimpin dalam berkomunikasi kepada pegawai sudah baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
5. Apakah Bapak/Ibu mengerti mengenai informasi yang diberikan pimpinan kepada Bapak/Ibu ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
6. Apakah menurut Bapak/Ibu hubungan pimpinan dengan pegawai dalam berkomunikasi sudah cukup baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. Tanggung Jawab

7. Apakah sikap pemimpin dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap Bapak/Ibu ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
8. Apakah sistem yang dibuat pemimpin dapat memotivasi pegawai dalam bekerja ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang

- c. Tidak
9. Apakah tanggung jawab pemimpin sangat berpengaruh terhadap pegawai ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

Analisis data untuk Variabel (Y) Motivasi kerja Pegawai

A. Pemenuhan kebutuhan

10. Apakah menurut Bapak/Ibu pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang ada di lingkungan kantor hanya digunakan berdasarkan keperluan kantor saja ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
11. Apakah menurut Bapak/Ibu pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang dimiliki kantor dapat mendukung pekerjaan secara menyeluruh ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
12. Apakah menurut Bapak/Ibu pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja sudah sangat mencukupi di lingkungan kantor ?
- A. Ya
 - B. Kadang-kadang
 - C. Tidak

B. Sanksi

13. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan sanksi/hukuman ketika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
14. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan sanksi/hukuman jika belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
15. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan sanksi/hukuman jika hasil kerja tidak sesuai atau kurang baik ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. Hadiah

16. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan hadiah dari prestasi kerja yang telah dicapai ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
17. Apakah dari giat bekerja Bapak/Ibu mendapatkan hadiah/penghargaan dari kantor ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

18. Apakah hasil kerja pegawai yang optimal mendapatkan hadiah (penghargaan) dari kantor ?

- a. Ya
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak