

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIK KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

ADITYA RYANDA ATMAJA
NPM 1503100046

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi : Administrasi Pembangunan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : Aditya Ryanda Atmaja
NPM : 1503100046
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
KHARISMATIK TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LABUHANBATU
UTARA

Medan, 29 Maret 2021

PEMBIMBING


Syafruddin.,S.Sos.,M.H.

DISETUJUI OLEH
KETUA JURUSAN


NALIL KHAIRIAH, S.IP.,M.Pd

DEKAN


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos.,M.SP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : ADITYA RYANDA ATMAJA
NPM : 1503100046
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Selasa, 23 November 2021
Waktu : 08.00 s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP. (.....)
PENGUJI II : H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP. (.....)
PENGUJI III : SYAFRUDDIN, S.Sos., M.Si. (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, ADITYA RYANDA ATMAJA, NPM 1503100046, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis didalam 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 ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 30 Maret 2021
Yang Menyatakan



Aditya Ryanda Atmaja
NPM. 1503100046

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

ADITYA RYANDA ATMAJA

NPM : 1503100046

ABSTRAK

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Agar motivasi dapat ditingkatkan maka perlu diketahui apa yang mempengaruhi motivasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.629 atau 62.9% artinya menunjukkan bahwa sekitar 62.9% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara adalah sebesar 62.9%. Sisanya sebesar 37.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi Kerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF CHARISMATIC LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE DEPARTMENT OF
POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF NORTH
LABUHANBATU REGENCY**

ADITYA RYANDA ATMAJA

NPM : 1503100046

ABSTRACT

Motivation is one of the important factors in encouraging someone to produce performance. Motivation is a series of attitudes and values that influence individuals to achieve specific things in accordance with individual goals. These attitudes and values are invisible which provide the strength to encourage individuals to behave in achieving their goals. In order for motivation to be increased, it is necessary to know what influences that motivation. The purpose of this study was to determine the effect of a charismatic leadership style on employee work motivation at the North Labuhanbatu Population and Civil Registration Service. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The results showed that the leadership style had a significant influence on work motivation. The coefficient of determination is 0.629 or 62.9%, which means that 62.9% of the work motivation variable can be explained by the leadership style variable. Or it can be said that the contribution of the leadership style to the work motivation of employees at the North Labuhanbatu Civil Registration and Population Service is 62.9%. The remaining 37.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Charismatic Leadership Style, Employee Work Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta **Sri Kesuma Atmaja** dan ibunda tersayang **Afri Dewi** yang telah mengasuh dan membesarkan Penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang tiada henti dan memberikan dorongan selama penulis menyelesaikan Skripsi ini. Serta kepada :

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak **Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP** selaku Dekan Fakultas Ilmu Politik Dan Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Drs. Zulfahmi, M.I., Kom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Politik Dan Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Abrar Adhani, S.Sos., M.I., Kom** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Politik Dan Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd** selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Politik Dan Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Syafruddin, S.Sos., MH** selaku Dosen Pembimbing pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Politik Dan Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dengan demikian Penulis mengharapkan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, 19 Maret 2021

Penulis

Aditya Ryanda Atmaja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL PROPOSAL	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	ii
BERITA ACARA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.3 Teori Terbentuknya Kepemimpinan	9
2.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan	10
2.1.5 Fungsi Kepemimpinan	16
2.2.3 Indikator Kepemimpinan	20
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	24
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	28
2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja ...	30
2.4 Anggapan Dasar dan Hipotesis	31
2.4.1 Anggapan Dasar	31
2.4.2 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Teknik Ppengumpulan Data.....	33
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data Sekunder	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1 Analisis <i>Product Moment</i>	36

3.5.2	Regresi Linear Sederhana	38
3.5.3	Pengujian Hipotesis (Uji t).....	38
3.5.4	Koefisien Deteminasi	39
3.6	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.7	Deskripsi Lokasi Penelitian	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Deskriptif Data Penelitian	44
4.1.2	Analisis Data Penelitian	54
4.2	Pembahasan.....	57
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	59
5.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Skala <i>Likert</i>	44
Tabel 4.2 Usia	45
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	46
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kharismatik)	47
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)	51
Tabel 4.8 <i>Coefficients</i> Regresi Linear Sederhana.....	55
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>) Model <i>Summary</i>	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	39
Gambar 3.2 Bagan Stuktur Organisasi Lokasi Penelitian	43
Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	54
Gambar 4.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Motivasi Kerja	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang di dihadapi tersebut harus meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran instansi. Untuk itu pegawai perlu diperhatikan semangatnya dalam bekerja agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan primer maupun kebutuhan penunjang lainnya. Zainun (2015, hal. 108) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara

bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat dipenuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik.

Hal ini didukung oleh teori yang diuraikan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013:276), motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan- tujuan organisasi efektif dan efisien.

Lebih lanjut Rivai dalam Kadarisman (2013:276) menjelaskan bahwa bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang

tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Agar motivasi dapat ditingkatkan maka perlu diketahui apa yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling dominan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai dan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap hasil kerja pegawai yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yakni dengan selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kemajuan bersama.

Berdasarkan uraian, latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian agar memberi arah dan tujuan yang jelas untuk membahas masalah yang akan diteliti oleh penulis.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil atau sesuatu yang akan diperoleh saat proses penelitian berlangsung. Maka dari itu, adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan ke

dalam praktik nyata serta bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan melatih diri dalam memecahkan masalah secara ilmiah dalam bidang ilmu sosial dan politik.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau solusi ke berbagai pihak khususnya yang berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

c. Manfaat Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya, atau sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan perbandingan dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

a. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub-sub dengan uraian masing-masing yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan dan manfaat penelitian.

b. BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini teori yang digunakan yaitu teori gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

c. BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengungkapkan jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan,

teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian serta ringkasan objek penelitian.

d. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

e. **BAB V : PENUTUP**

Bab penutup terdiri dari simpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda-beda tergantung pada perspektif yang digunakan. Dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat penting dikarenakan pemimpin merupakan otak dari organisasi. Pemimpin organisasi yang membuat keputusan, rencana dasar dan menentukan tujuan dan arah organisasi tersebut. Menurut Lie, dkk., (2019:260) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam setiap organisasi. Menurut Handoko (2009) dan Robbins (2002:163) Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama. Setiap pemimpin dituntut untuk cerdas, dapat memotivasi dan memiliki hubungan kemanusiaan yang baik agar para pengikutnya percaya atas kemampuannya, sekaligus dapat memberikan semangat bagi pengikutnya.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi bawahannya atau para pengikutnya agar para bawahan dapat serta mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan sama dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Hasibuan (2012:167) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Thoah (2013:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:42) Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku yang strategis, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:170) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling dominan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.1.3 Teori Terbentuknya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing, dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan. Kepemimpinan dapat pula didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Istilah kepemimpinan (*leadership*) secara etimologis, *leadership* berasal dari kata "to lead" (bahasa: Inggris) yang artinya memimpin. Selanjutnya timbullah kata "leader" artinya pemimpin yang akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:245) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut diatas, pada dasarnya kepemimpinan mengandung kesamaan pemahaman bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang positif, juga adanya unsur-unsur orang yang

memimpin, yang dipimpin, adanya organisasi dan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pendapat lain menjelaskan pemimpin adalah seorang yang memimpin dan mengarahkan orang lain sehingga orang yang dipimpin itu mematuhi dengan sukarela. Setiap orang yang berfungsi memimpin, membimbing, dan mengarahkan orang lain adalah seorang pemimpin.

2.1.4 Tipe – Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan itu dapat dipelajari dengan menganalisa berbagai kemungkinan dari pendekatan yang dilakukan oleh para pemimpin. Mempelajari tipe kepemimpinan berarti mengetahui dan menyelidiki kemampuan diri sendiri kemudian menyusun kekuatan-kekuatan dalam rangka melakukan sesuatu kegiatan. Tipe kepemimpinan dalam literatur terdapat beberapa macam teori dan masing-masing literatur saling melengkapi. Diantara literatur yang membahas tipe kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Siagian (2013), ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu : (1) Tipe Otokratis, (2) Tipe Paternalistik, (3) Tipe Kharismatik, (4) Tipe Laisser Faizer, (5) Tipe Demokratis.

- b. Menurut Purwanto (2014), ada tiga tipe kepemimpinan yaitu : (1) Kepemimpinan Otoriter, (2) Kepemimpinan Laisser Faizer, (3) Kepemimpinan Demokratis.

Dari berbagai macam pembagian tipe kepemimpinan di atas dapat dipahami uraiannya sebagai berikut :

a. Tipe Kepemimpinan Otokratis

Tipe kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi bawahannya. Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat. Dalam kepemimpinan otokratis seorang pemimpin sangat egois, menentukan kebijakan, dan mengambil keputusan menurut kehendaknya sendiri, dan juga dapat disebut pemimpin diktator. Tipe kepemimpinan semacam ini memiliki keuntungan yaitu kedisiplinan sangat tinggi dan dapat mengontrol pekerjaan bawahannya dengan mudah. Adapun kekurangannya yaitu bawahan tidak memiliki kreatifitas, dikarenakan tidak memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan pengambilan keputusan untuk perkembangan organisasi.

b. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik yaitu tipe kepemimpinan dengan sifat-sifat antara lain :

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- 5) Tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikutnya dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas untuk mereka sendiri.
- 6) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Selain itu juga, dalam kesempatan ini dibahas mengenai tipe kepemimpinan maternalistik. Tipe Kepemimpinan Maternalistik adalah adanya sikap *over protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini sangat berbeda dengan tipe kepemimpinan otokrasi yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan tipe kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan. Hal ini sesuai penjelasan diatas bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Selain itu dapat dipahami definisi yang dikemukakan oleh Purwanto (2014) bahwa kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahan tentang tindakan

dan keputusan yang diusulkan serta mendorong adanya keikutsertaan bawahan.

Kepemimpinan demokratis menurut Rivai (2012) ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Dalam kepemimpinannya demokratis seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu dan golongan. Dasar utama dalam kepemimpinannya melakukan musyawarah dan kekeluargaan dalam menyelesaikan masalah dan terciptalah iklim kerja yang sehat, saling membantu, dan saling pengertian di antara mereka.

Selanjutnya Purwanto (2014) menjelaskan tentang sifat-sifat kepemimpinan demokratis, yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha untuk mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- 4) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- 6) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
- 7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Itulah beberapa sifat kepemimpinan demokratis yang mengedepankan kemanusiaan dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan. Pemimpin demokratis mengutamakan rasa kekeluargaan, persatuan, bertanggung jawab, menerima kritik dan saran, membangun semangat, dan mengembangkan potensi bawahannya.

d. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Seorang pemimpin memberikan keleluasaan pada bawahan dan menganggap bawahannya orang yang dewasa, sehingga pemimpin tidak perlu intervensi terhadap perjalanan organisasi. Di sini sang pemimpin percaya penuh pada bawahan atas keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang hendak dicapai organisasi.

Tipe kepemimpinan semacam ini dikatakan oleh Siagian (2013) bahwa seorang pemimpin dalam perannya memiliki pandangan pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui segala sesuatu tujuan organisasi, sasaran organisasi, tugas para anggotanya, dan pemimpin tidak perlu melakukan intervensi kehidupan organisasi.

Kepemimpinan *laissez faire* ditampilkan oleh seorang tokoh ketua dewan yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Selanjutnya Nawawi (2013) mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan *Laissez Faire* yaitu pemimpin berkedudukan sebagai simbol karena dalam realita kepemimpinannya dilakukan dengan memberikan

kebebasan sepenuhnya pada orang yang dipimpin untuk berbuat dan mengambil keputusan secara perseorangan. Puncak pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya hanya berfungsi sebagai penasehat dengan memberikan kesempatan bertanya manakala merasa perlu.

Dari ketiga penjelasan tentang tipe kepemimpinan *laissez faire* diatas dapat dipahami bahwa :

- 1) Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya.
- 2) Bawahan dianggap sudah paham tugasnya masing-masing.
- 3) Pemimpin tidak perlu intervensi bawahan, tidak ada kontrol dari pimpinan, tidak ada koreksi atasan, dan membiarkan bawahan untuk berbuat menurut kehendaknya.
- 4) Tanggung jawab atas pekerjaan tidak jelas dan simpang siur, serta struktur organisasinya juga tidak jelas.

e. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Menurut Siagian (2013) bahwa tipe kepemimpinan kharismatik adalah suatu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

Melihat penjelasan itu pemimpin kharismatik memiliki kekuatan yang sangat baik dalam menarik dan memengaruhi bawahan atau orang lain. Melalui kekuatan itu sangat mungkin menggaet orang atau pengikut yang

sangat besar jumlahnya. Tipe kepemimpinan kharismatik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

2.1.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten. Tugas pokok kepemimpinan berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Menurut Lie (2019:261) terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Pemimpin sebagai eksekutif (*executive leader*)
- b. Pemimpin sebagai penengah
- c. Pemimpin sebagai penganjur
- d. Pemimpin sebagai ahli
- e. Pemimpin diskusi

Sedangkan menurut Siagian (2008), fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki terdiri dari :

- a. Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “*stakeholder*”.
- c. Komunikator yang efektif.
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- e. Integrator yang rasional dan objektif.

Pendapat lain yakni fungsi kepemimpinan menurut Rivai & Deddy (2012), fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut :

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

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat dapat berjalan dengan baik.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa sebagai seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dengan kemampuannya seorang pemimpin diharapkan mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam

kebaikan. Kemudian juga seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan ilmu pengetahuan pada rekan-rekannya. Selanjutnya seorang pemimpin dapat memberikan saran dan nasehat pada orang lain dari permasalahan yang ada, dan memberikan keteladanan dalam berdisiplin pada setiap aktivitasnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi para pemimpin dapat mengolah dan mengembangkan karyawan/bawahan untuk dapat memberikan andil atas strategi organisasi secara menyeluruh. Karena alasan ini para pemimpin memainkan peran yang semakin penting dalam bekerjasama, untuk mengarahkan dalam aspek : penyesuaian diri dengan organisasi, memiliki keterampilan, keahlian, pengetahuan, bekerja sebaik mungkin, dan berdedikasi terhadap perusahaan yang luas pada pekerjaannya.

Biasanya dengan membentuk kinerja seperti itu maka kalangan bawahan akan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Sejalan dengan itu maka akan dapat dicapai tujuan akhir yang ingin dicapai yang ditandai dengan : peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya komplain, dan meningkatnya kepercayaan dari orang lain.

Hubungan yang erat antara pemimpin dengan yang dipimpin merupakan prasyarat penting guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Seorang pemimpin dengan bawahannya harus menciptakan hubungan yang baik untuk memperoleh dukungan dan kepercayaan yang maksimal dalam kepemimpinannya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus dapat menunjukkan reputasi yang baik, memiliki

kinerja yang baik, dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Dalam formula ini seorang pemimpin juga menunjukkan keteladanan kepribadiannya. Mengedepankan keteladanan bagi seorang pemimpin merupakan kriteria pokok menjadi pemimpin yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen yang kuat untuk mewujudkan tujuan bersama menuju kepentingan bersama dalam kehidupan yang lebih baik.

Fungsi kepemimpinan dapat disimak sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2013) yaitu sebagai berikut :

- a. Fungsi Instruktif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat komunikasi satu arah, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar tergantung pada pemimpin.
- b. Fungsi Konsultatif yakni fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pemimpin.
- c. Fungsi Partisipatif yakni fungsi ini tidak sekedar berlangsung atau bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia efektif, antara pemimpin dengan orang yang sesama dipimpin.
- d. Fungsi Pengendalian yaitu fungsi yang cenderung komunikasi satu arah meskipun komunikasi tidak dilakukan dengan dengan dua arah.

Di dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, setiap pemimpin akan mempunyai caranya masing-masing yang dianggapnya paling sesuai dengan tipe kelompok yang dipimpinnya. Hal demikian akan tercermin dari perilakunya.

Perilaku pemimpin dapat dibedakan ke dalam dua jenis perilaku, yakni pemimpin yang *member-oriented* dengan yang *task-oriented*. Seorang pemimpin yang *member-oriented* menitikberatkan kepemimpinannya pada usaha-usaha memotivasi kelompok untuk menerima apa yang telah digariskan sebagai tujuan kelompok dan memotivasi mereka guna bekerja untuk mencapai tujuan.

Pemimpin seperti ini memandang penting adanya keselarasan antara anggota kelompok, disertai rasa puas pada diri masing-masing anggota tersebut. Berbeda dengan pemimpin yang *member-oriented*, pemimpin yang *task-oriented* menitikberatkan pada cara dan sarana pencapaian tujuan tertentu; ia juga selalu akan berusaha keras mengkoordinasikan sebaik mungkin para anggota kelompok.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan

Rivai (2009:156) menjelaskan bahwa peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Peranan tersebut akan mendukung interaksinya dalam organisasi baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal. Lebih lanjut Luthans (2016:689) menerangkan bahwa pemimpin dengan kompleksitas perilaku yang tinggi kemampuan untuk memainkan peran ganda yang saling bersaing kerja yang produktif yang berhubungan dengan organisasi dan efektivitas organisasional.

Sutrisno (2011:219) menyatakan terdapat tiga peran pemimpin, yaitu:

- a. Peran interpersonal
- b. Peran informasional

c. Peran pengambil keputusan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib

menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2010:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Agustini (2011:32) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Wibowo (2016:111) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Siagian dalam Agustini (2011:32) Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore dalam Mangkunegara (2013:93) Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai dalam Kadarisman (2013:276) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para bawahannya di organisasi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan. Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2011:32) yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dibawah ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013:250) terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor pemuas (*motivation factor*). Yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :
 - 1) Prestasi yang diraih
 - 2) Pengakuan orang lain
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Peluang untuk maju
 - 5) Kepuasan kerja itu sendiri
 - 6) Kemungkinan pengembangan karir
- b. Faktor pemelihara (*maintenance faktor*). Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi :
 - 1) Kompensasi
 - 2) Keamanan dan keselamatan kerja
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Status
 - 5) Prosedur perusahaan

- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Sedangkan faktor lain dari motivasi menurut Sutrisno (2011:116) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila lebih diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008:138) adalah sebagai berikut :

a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

d. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau

mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

g. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Davis (2011:3) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang kuat.

Salah satu tugas pokok seorang Pemimpin pada organisasi ialah sebagai motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpingnya. Dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing.

2.4 Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.4.1 Anggapan Dasar

Menurut Kriyantono (2012:65) anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti merumuskan anggapan dasar yaitu : “Gaya Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara”.

2.4.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis yaitu : “Jika Gaya kepemimpinan kharismatik dilaksanakan dengan benar, maka Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara akan meningkat”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Juliandi (2013:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Motivasi Kerja).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel penelitian diukur atau dinilai. Hal ini akan sangat membantu peneliti dalam mengetahui baik atau buruknya konsep yang dibangun. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p>Motivasi Kerja (X)</p> <p>Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, (Mangkunegara, 2017:111).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas /sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu 	Likert
<p>Gaya Kepemimpinan Kharismatik (Y)</p> <p>Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, (Hasibuan, 2012:167).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan Direktif 2. Gaya Kepemimpinan Suportif 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif 4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi 	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono 2012:66). Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 32 pegawai menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:122) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, (Sugiyono 2016:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh menggunakan data primer yaitu kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara dengan

menggunakan Skala Likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Berikut ini penjelasan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuesioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2012:182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $(\sum xi)$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2005:45), uji signifikan dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig (2 tailed)* > 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2005:47) dikatakan reliable bila hasil *Alpha* ≥ 0.6 , dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.4.2 Data Sekunder

Sedangkan data yang diperoleh menggunakan data sekunder yaitu daftar pustaka. Daftar pustaka digunakan untuk memperoleh kutipan atau teori yang terkait penelitian yang sedang diteliti yang diperoleh dari buku.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut :

3.5.1 Analisis *Product Moment*

Penggunaan uji model asumsi klasik yang digunakan antara lain :

- a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X dan variabel Y memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, (Ghozali 2012:154). Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), (Ghozali 2012:101). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada

beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali 2012:134).

3.5.2 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

Dimana :

y = Nilai variabel

a = Konstanta

$b^1 - b^2$ = Besar koefisien regresi dari masing-masing variabel

x = Nilai variabe gaya kepemimpinan kharismatik

3.5.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, (Sugiyono 2016:251) sebagai berikut :

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

Dimana :

t = t Hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

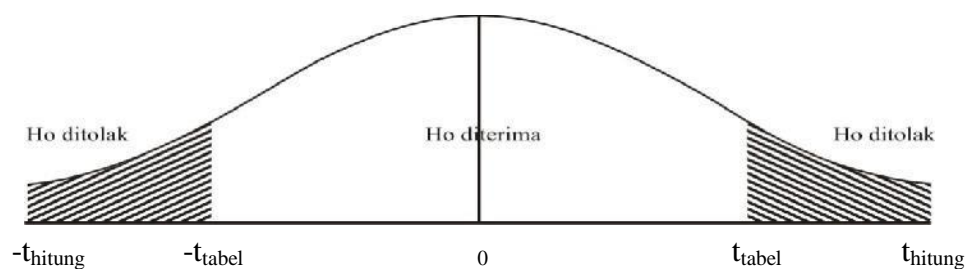
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y . Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

1. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria Pengujian

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar. Determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2016:185) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara dengan waktu penelitian direncanakan dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 sampai bulan November 2020 dilakukan analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

3.7 Deskripsi Lokasi Penelitian

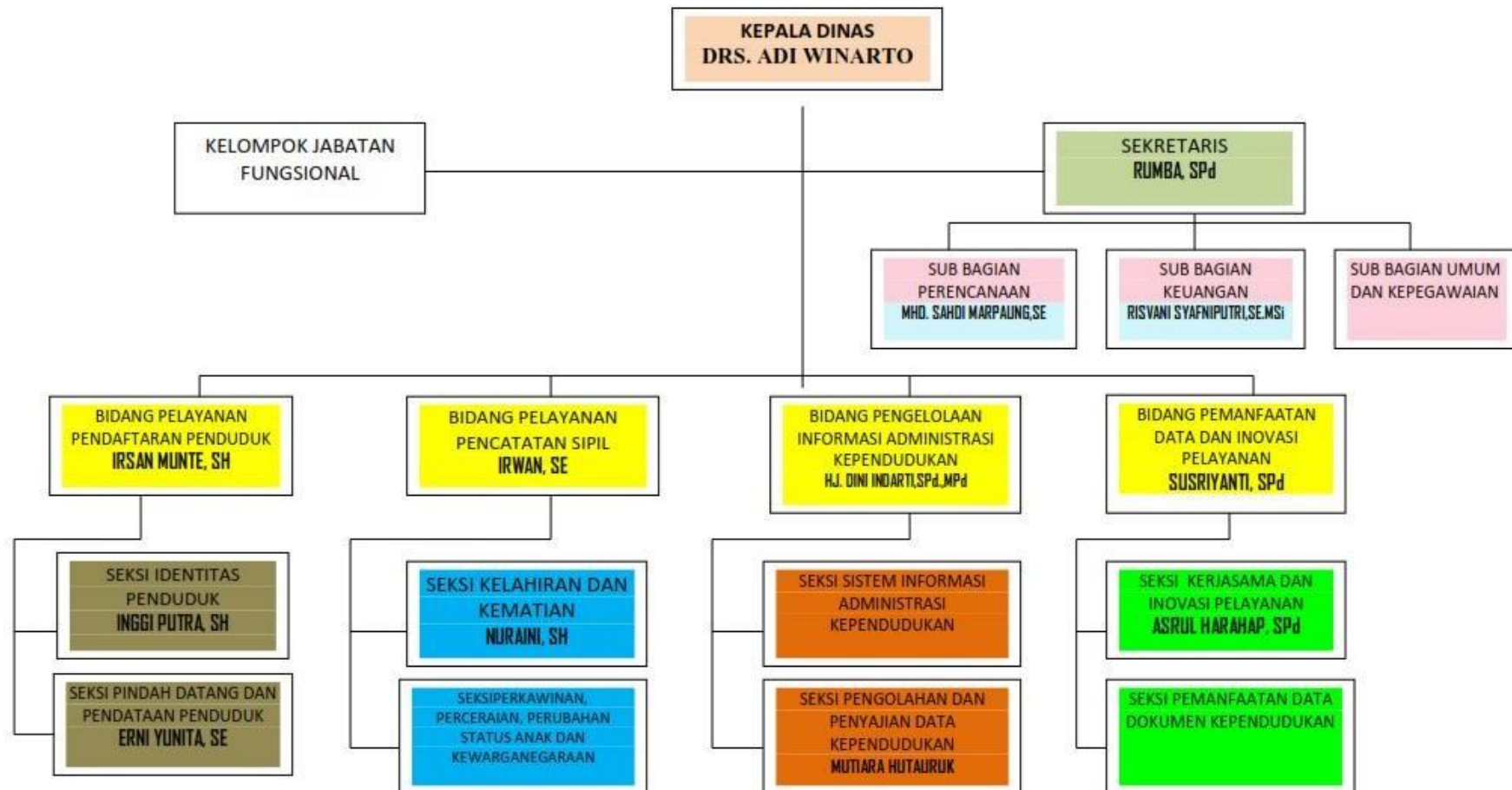
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi di bidang kependudukan dan Pencatatan Sipil serta tugas- tugas pembantuan lainnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara beralamat di Jalan Lintas Sumatera No. 1 Desa Sidua-dua Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Adapun susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, membawahkan :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahkan :
 - 1) Seksi Identitas Penduduk
 - 2) Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahkan :
 - 1) Seksi Kelahiran dan Kematian
 - 2) Seksi Perkawinan dan Perceraian, Perubahan Status Anak dan Kewarganegaraan
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahkan :
 - 1) Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan

- 2) Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan
- f. Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan, membawahkan :
- 1) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
 - 2) Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LABUHBATU UTARA**



Gambar 3.2 Bagan Struktur Organisasi Lokasi Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan 15 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 32 orang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21 - 30 Tahun	11	34.4
2.	31 - 40 Tahun	14	43.7
3.	41 – 50	4	12.5
4.	≥ 51 Tahun	3	9.4
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun berjumlah 14 orang pegawai (43.7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara mayoritas berada pada usia yang masih produktif.

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	10	31.3
2.	Perempuan	22	68.7
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 22 orang pegawai (68.7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai

yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara di dominasi oleh perempuan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK Sederajat	3	9.4
2.	Diploma (1/2/3)	10	31.2
3.	S1	19	59.4
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yang berjumlah 19 orang pegawai (59.4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara berasal dari pendidikan tinggi. Kemajuan sebuah instansi sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan tinggi yang membantu instansi mencapai tujuan melalui adaptasi dan inovasi.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Masa Kerja

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	11	34.37
2	5 – 10 Tahun	16	50.0
3	> 10 Tahun	5	15.63
Jumlah		32	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 5 – 10 tahun yang berjumlah 16 orang pegawai (50.0%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara memiliki keinginan yang tinggi dalam mencapai visi dan misi instansi. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama menggambarkan kesetiaan pegawai terhadap instansi.

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X (Gaya Kepemimpinan Kharismatik) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan Kharismatik)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	59.4	13	40.6	0	0	0	0	0	0	32	100
2	10	31.3	21	65.6	1	3.1	0	0	0	0	32	100
3	7	21.9	24	75.0	1	3.1	0	0	0	0	32	100
4	8	25.0	15	46.9	9	28.1	0	0	0	0	32	100
5	6	18.8	21	65.6	5	15.6	0	0	0	0	32	100
6	9	28.1	23	71.9	0	0	0	0	0	0	32	100
7	9	28.1	21	65.6	1	3.1	1	3.1	0	0	32	100
8	10	31.3	19	59.4	2	6.2	1	3.1	0	0	32	100
9	11	34.4	20	62.5	1	3.1	0	0	0	0	32	100
10	8	25.0	23	71.9	1	3.1	0	0	0	0	32	100
11	5	15.6	25	78.1	2	6.2	0	0	0	0	32	100

Tabel 4.6 Sambungan

12	6	18.8	23	71.9	3	9.4	0	0	0	0	32	100
13	8	25.0	14	43.8	3	9.4	7	21.9	0	0	32	100
14	11	34.4	8	25.0	11	34.4	2	6.2	0	0	32	100
15	7	21.9	12	37.5	12	37.5	1	3.1	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang kejujuran pegawai sangat diutamakan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 59.4%.
- b) Jawaban responden tentang setiap pegawai di semua kalangan bagian saling terbuka dalam pemberian informasi, responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.
- c) Jawaban responden tentang pegawai mengajukan pertanyaan kepada pimpinan ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 75.0%.
- d) Jawaban responden tentang pegawai selalu menyampaikan perasaan puas terhadap pekerjaannya, membantu mengurangi kesalahan yang lakukan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 46.9%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.

- f) Jawaban responden tentang pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- g) Jawaban responden tentang pimpinan memberi perintah selalu bersifat jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 65.6%.
- h) Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu memberi dukungan satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 59.4%.
- i) Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu memberi respon yang baik dalam berkomunikasi satu sama lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 62.5%.
- j) Jawaban responden tentang sesama pegawai selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya, dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- k) Jawaban responden tentang pegawai harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 78.1%.

- l) Jawaban responden tentang target yang harus pegawai capai dalam pekerjaan sudah jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 71.9%.
- m) Jawaban responden tentang pegawai selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang pegawai dengan persentase 43.8%.
- n) Jawaban responden tentang jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan kurang setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 34.4%.
- o) Jawaban responden tentang beban kerja pegawai sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 37.5%.

2) Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Motivasi Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	15.6	24	75.0	3	9.4	0	0	0	0	32	100
2	5	15.6	14	43.8	13	40.6	0	0	0	0	32	100
3	4	12.5	16	50.0	12	37.5	0	0	0	0	32	100
4	10	31.3	20	62.5	2	6.2	0	0	0	0	32	100
5	11	34.4	18	56.3	2	6.2	1	3.1	0	0	32	100
6	10	31.1	20	62.5	2	6.2	0	0	0	0	32	100
7	7	21.9	22	68.8	3	9.4	0	0	0	0	32	100
8	8	25.0	13	40.6	9	28.1	2	6.2	0	0	32	100
9	11	34.4	10	31.3	9	28.1	2	6.2	0	0	32	100
10	7	21.9	22	68.8	2	6.2	1	3.1	0	0	32	100
11	9	28.1	10	31.3	11	34.4	2	6.2	0	0	32	100
12	9	28.1	10	31.3	11	34.4	2	6.2	0	0	32	100
13	9	28.1	10	31.3	5	15.6	8	25.0	0	0	32	100
14	10	31.3	11	34.4	6	18.8	5	15.6	0	0	32	100
15	8	25.0	13	40.6	2	6.2	9	28.1	0	0	32	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pegawai selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 75.0%.
- b) Jawaban responden tentang penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras, mayoritas responden menjawab sebanyak 14 orang pegawai dengan persentase 43.8%.
- c) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 50.0%.

- d) Jawaban responden tentang pegawai memiliki cita-cita untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 62.5%.
- e) Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan rekan kerja yang berkualitas agar dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 56.3%.
- f) Jawaban responden tentang pegawai selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 62.5%.
- g) Jawaban responden tentang pegawai selalu berusaha untuk maju dalam mencapai tujuan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 68.8%.
- h) Jawaban responden tentang pegawai selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang pegawai dengan persentase 40.6%.
- i) Jawaban responden tentang pegawai memilih rekan kerja yang baik dalam mencapai tujuan instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 34.4%.
- j) Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan instansi, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 68.8%.

- k) Jawaban responden tentang pegawai terhindar dari stres karena jumlah pekerjaan yang pegawai terima sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 34.4%.
- l) Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai mudah cepat sakit, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 34.4%.
- m) Jawaban responden tentang ruang kerja yang nyaman membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang pegawai dengan persentase 31.3%.
- n) Jawaban responden tentang peralatan kerja yang pegawai terima sesuai dengan pekerjaan yang pegawai kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 34.4%.
- o) Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang mendukung memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang pegawai dengan persentase 40.6%.

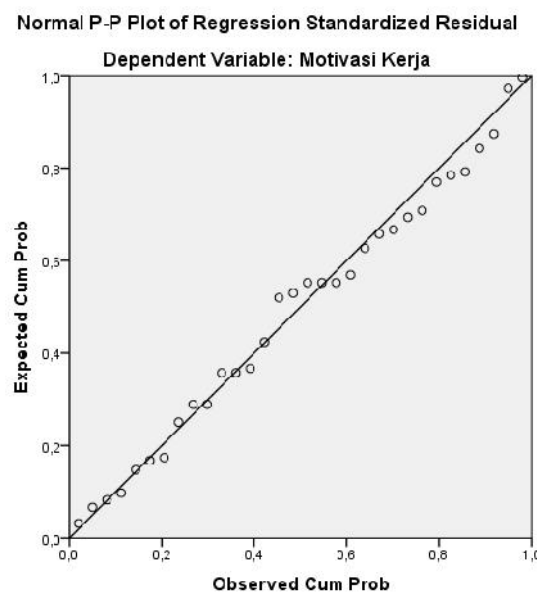
4.1.2 Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik (yang diuji menggunakan uji normalitas), regresi linier sederhana, uji parsial (karena hanya menggunakan satu variabel bebas sehingga tidak menggunakan uji simultan), dan koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22.0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Coefficients Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Betta		
1. (Constant)	12,071	10,023		1,204	,238
Gaya Kepemimpinan	1,150	,161	,793	7,131	,000

a. *Dependent Variable* : Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.8 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,071 + 1,150X$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

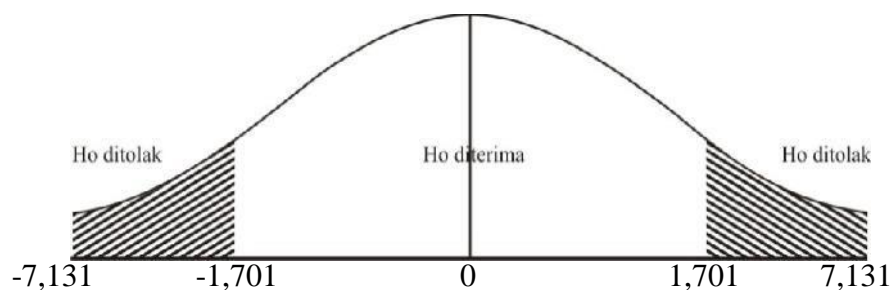
- a) Nilai Konstanta sebesar 12,071 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kharismatik (X) sama dengan nol, maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 12,071.
- b) Nilai koefisien regresi $X = 1,150$ menunjukkan apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara sebesar 115% kontribusi yang

diberikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dilihat dari *Unstandardized Coefficients* pada tabel 4.8 diatas.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Dari tabel 4.8 tentang pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik (X) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 7,131 > t_{tabel} 1,701$ dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa komunikasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Motivasi Kerja

d. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu motivasi kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi gaya kepemimpinan dalam

menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjust R Square</i>	<i>Std. Error of The Estimate</i>
1	,793°	,629	,617	6,02208

a. *Predictors* : (*Constant*), Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable* : Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,629 atau sama dengan 62,9% artinya bahwa gaya kepemimpinan kharismatik mampu untuk menjelaskan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara adalah sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Salah satu tugas pokok seorang Pemimpin pada organisasi ialah sebagai motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpingnya. Dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinnnya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnnya. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $7,131 \geq 1,701$ dengan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Octavianus Takandjandji (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jika gaya kepemimpinan yang diberikan atasan kepada bawahan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan para bawahan akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, jika gaya kepemimpinan berjalan dengan baik dan sesuai harapan oleh para bawahan maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, maka hendaknya komunikasi yang terjalin antar atasan dengan bawahan benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.

2. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, untuk itu diharapkan pemberian motivasi terhadap pegawai harus dilakukan secara terus menerus agar kinerja pegawai dapat meningkat dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi Pertama). Medan: Penerbit Madenatera.
- Bungin. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Davis, Keith. 2011. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Ghozali. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ghazali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Penerbit Badan Undip.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Cetakan Ke-7). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pertama). Bandung : Perdana Mulya Sarana.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke-12). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi* (Edisi 1). Jakarta : Penerbit Kencana (Prenada Media Group).

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi* (Edisi 2, Cetakan Ke-4). Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Zainun, Buchari. (2015). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.