

SKRIPSI

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DI KANTOR BPR (BANK PERKREDITAN
RAKYAT) GERUNG LOMBOK BARAT”**

**"THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION IN
THE BPR OFFICE (PERKREDITAN RAKYAT BANK)
GERUNG WEST LOMBOK”**



**KOSENTRASI PERBANKAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA DI KANTOR BPR (BANK PERKREDITAN
RAKYAT) GERUNG LOMBOK BARAT”**

**"THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION IN
THE BPR OFFICE (PERKREDITAN RAKYAT BANK)
GERUNG WEST LOMBOK”**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram**



OLEH

HERMIN ANGRANI

NIM:21512A0090

**KOSENTRASI PERBANKAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI KANTOR BPR (BANK PERKREDITAN RAKYAT)
GERUNG LOMBOK BARAT**

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui Oleh Pembimbing Untuk
Diajukan Ke Sidang Ujian Skripsi Pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 16 Mei 2019

Menyetujui :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Drs. H. Mohammad Junaidi, M.M
NIDN. 0807066201

Dedy Iswanto, S.T., M.M
NIDN. 0818087901

Mengetahui:

Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M
NIDN. 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI KANTOR BPR (BANK PERKREDITAN RAKYAT)
GERUNG LOMBOK BARAT**

Oleh :
HERMIN ANGRANI
21512A0090

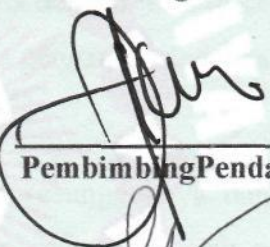
Pada Tanggal, 16 Mei 2019
Telah Di pertahankan Di Depan Tim Penguji Dengan Baik

Tim Penguji

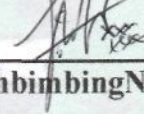
1. Drs. H. Mohammad Junaidi, M.M
NIDN. 0807066201


Pembimbing Utama

2. Dedy Iswanto, S.T., M.M
NIDN. 0818087901


Pembimbing Pendamping

3. Selva, S.E., M.Se
NIDN. 0811118601


Pembimbing Netral

Mengetahui
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan




Drs. Amil, M.M
NIDN. 0831126204

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Hermin Angriani

Nim : 21512A0090

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Mataram, Dengan judul, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi kasus di Kantor BPR Gerung Lombok Barat)” adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.

Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang ada.

Mataram, 16 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



(HERMIN ANGRANI)
NIM. 21512A0090



RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Dompu pada tanggal 1 Juli 1996, Sebagai putri kedua dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Darsan Ahmad dan Ibu Sandora. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 26 Dompu pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2009.

Penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Dompu lulus pada tahun 2012, dan menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Dompu lulus pada tahun 2015. Tahun 2015, Penulis mengikuti tes masuk perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



MOTTO

Tidak ada sesuatu yang tidak mungkin di dunia ini selama kita mau berusaha dan berdoa, untuk mendapatkan yang kita impikan (be your self)

Persembahkan

Dengan penuh rasa cinta kudidikasikan skripsi ini untuk orang yang berharga dalam hidupku :

- ❖ **Kedua orang tua kuucapkan karna begitu besar pengorbananmu demi kemajuan anakmu. Tidak ada hal yang dapat ku berikan kepadamu selain doa yang tulus agar engkau selalu bahagia selamanya.**
- ❖ **Untuk nenekku tersayang engkau adalah orang yang terhebat dan yang terbaik aku punya, semoga sehat selalu.**
- ❖ **Buat sahabatku Antariani, Dian, Sismin, Ningsih, Widia, Sinar dan semua anak administrasi bisnis yang selalu membuat hari-hariku menjadi ceria, kebersamaan kita adalah sesuatu yang tidak pernah akan kulupakan kalian adalah temanku yang terbaik semoga kita menjadi orang yang sukses selalu memberikan kebahagiaan untuk keluarga.**

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KANTOR BPR (BANK PERKREDITAN RAKYAT) GERUNG LOMBOK BARAT”

ABSTRAK

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerja.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai pengaruh kepemimpinan.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

**Kata kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai**

**"THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK MOTIVATION IN
THE BPR OFFICE (PERKREDITAN RAKYAT BANK)
GERUNGWEST LOMBOK"**

ABSTRACT

In everyday life, human beings are never separated from organizational life, because in their nature humans are social beings who tend to always live in a society. This seems to be good in domestic life, community organizations, even when someone enters the workforce. Someone will interact, and enter into a part of the workplace organization.

The pattern of relationships that occur between superiors and subordinates can cause employees to feel happy or not happy to work in the company, for this reason in the organization the planning of processing human resources is always done to get the right people. One of the goals of processing human resources in the functions of organizational management is concerning leadership issues, someone who is appointed as a leader or who is recognized by members as the person who deserves to lead them, he is the one who runs the function of the organization. The manner and pattern of leader behavior is interpreted by subordinates who work with him as the influence of leadership.

A leader in the organization must be able to create harmonious integration with his subordinates, including in fostering cooperation, leading and encouraging the work of the subordinates so as to create positive motivation that will lead to maximum effort and effort supported by organizational facilities for achieve organizational goals.

Keywords: *Effect of Leadership Style on Employee Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua hingga penulis dapat menyelesaikan Proposal skripsi dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor BPR Gerung Lombok Barat**. Laporan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Drs. H. Mohammad Junaidin, MM Selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan berbagai macam saran dan kritikan sehingga proposal skripsi ini berjalan dengan lancar.
3. Bapak Dedy Iswanto, ST, MM, Selaku dosen pembimbing 11 yang telah membimbing dan menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik dengan ini saya ucapkan terima kasih.

Mataram, 7 Agustus 2019

Penulis

Hermin Anggriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Teori Kepemimpinan	10
2.2.1 Pengertian kepemimpinan.....	10
2.2.2 Ciri-ciri kepemimpinan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat	27
2.2.3 Sifat-sifat kepemimpinan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat	27
2.3 Macam-macam gaya kepemimpinan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat	28
2.4 Pengertian Motivasi Kerja Pegawai	29
2.4.1 Pengertian motivasi.....	29
2.5 Faktor Kemampuan.....	30

2.6 Faktor Individual.....	30
2.7 Faktor Motivasi	30
2.7.1 Tujuan motivasi.....	31
2.7.2 Motivasi kerja dapat di kelompokkan.....	32
2.7.3 Langkah-langkah dalam peningkatan motivasi kerja.....	32
2.8 Faktor-Faktor Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	33
2.9 Kerangka Berfikir Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Metode yang Digunakan	37
3.2 Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.6 Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Profil PD.BPR NTB Lombok Barat.....	40
4.1.2 Fungsi, Tugas, Kegiatan Usaha Dan Sasaran.....	41
4.1.3 Sasaran Yang Ingin Dicapai.....	42
4.1.4 Dasar Hukum	44
4.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat.....	45
4.2.1 Kepemilikan PD.BPR NTB Lombok Barat	47
4.2.2 Macam-macam gaya kepemimpinan yang tepat ataupun yang sesuai dengan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat	48
4.3 Struktur Organisasi PD.BPR NTB Lombok Barat Posisi 1 Januari 2018	53
4.3.1 Kantor Pusat	53

4.4 Hasil Wawancara	67
4.5 Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2 Indikator Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3 Potensi Wilayah Kabupaten Lombok Barat.....	46
Tabel 4 Jumlah Penduduk Berdasarkan Wilayah Kecamatan	46
Tabel 5 Jumlah Penduduk Berdasarkan Pencaharian.....	47
Tabel 6 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Kantor Pusat.....	54
Tabel 7 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Narmada	57
Tabel 8 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Gunungsari ..	58
Tabel 9 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Labuapi.....	60
Tabel 10 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Bayan.....	61
Tabel 11 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Kayangan...	63
Tabel 12 Karyawan PD,BPR NTB Lombok Barat-Cabang Kuripan	64
Tabel 13 Rekapitulasi pegawai PD,BPR NTB Lombok Barat.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi

organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai pengaruh kepemimpinan. Menurut Kartono(2005: 153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai yang sudah direncanakan. Rivai (2004: 2), kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kerja) yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk pengaruh kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap motivasi kerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan

sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu di perhatikan adalah menyangkut pengaruh kepemimpinan yang di terapkan para dapat menunjang kerja karyawannya agar lebih baik. informasi mengenai pengaruh kepemimpinan ini penting di ketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena pengaruh kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan dalam mengelola BPR (Bank Perkreditan Rakyat) mempraktekan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip BPR. Sebagai pejabatnya dalam menjalankan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Di sini manajemen profesional berdasarakan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem BPR (Bank Perkreditan Rakyat) yang memberi kepastian bagi kesinambungan BPR yang berbasiskan karyawan-karyawan. Dengan demikian kepemimpinan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Nusa Tenggara Barat (NTB) Lombok Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas sebagai lembaga intermediasi di bidang keuangan yang merupakan penggerak ekonomi kerakyatan dan menjadi salah satu sumber pendapatan Asli Daerah. Dan menjalankan usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Sebagai instansi yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Nusa Tenggara Barat (NTB) Lombok Barat dapat di lihat dari hasil (*output*) dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Berikut adalah data awal peneliti terkait dengan kondisi di lingkungan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Nusa Tenggara Barat (NTB) Lombok Barat adalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pegawai yang sering bercerita di saat jam kerja berlangsung
2. Masih ada beberapa pegawai yang sering menolak perintah, menolak kebijakan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
3. Kurangnya Disiplin, dalam hal penegakan disiplin, contoh kecil saja banyak pegawai yang terlambat masuk di saat jam kerja.
4. Masih banyak pegawai yang bermain HP dan makan di saat jam kerja berlangsung.

Menurut Thoha (2003:97), bahwa kejadian-kejadian seperti di atas disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung pegawai atau personil sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan.

Adapun Sosok gaya kepemimpinan yang tepat ataupun yang sesuai dengan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Nusa Tenggara Barat (NTB) Lombok Barat adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan klasik, gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan kendali bebas, gaya kepemimpinan situasional, dan gaya kepemimpinan managerial Gird.

Dalam hubungan dan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda. Sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Bertitik tolak pada kondisi yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul “**pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat?
2. Gaya kepemimpinan apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 3 Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat.
- 4 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Selain itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi, khususnya peningkatan manajemen sumber daya manusia

serta dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat. Serta untuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada masa yang akan datang.



BAB II
TINJAUAN PUSAKA

4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN	HASIL PENELITIAN
1	Ika Ainun Rizqiyah (2003)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus PT. Temprina Media Grafik Surabaya)	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari variable gaya direktif, gaya partisipasif dan gaya orentasi pertasi secara simultan dan persial terhadap motivasi kerja karyawan.
2	Reni (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Surya Phone di Samarindah	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Surya Phone ditunjukan dari nilai rekresi linter sederhana sebesar 0727. Dengan nilai kofesien kolerasi (R) sebesar 0,828 dengan kategori yang memiliki hubungan yang

					kuat antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5% yang artinya variable.
3	Elzi Saiyid	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Studi kasus pada karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia)	Ruang lingkup tempat penelitian	Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variable bebas terhadap variable tetap yang di buktikan dengan untuk variable gaya kepemimpinan direktif bahwa pengaruh signifikansi terhadap

					variable motivasi kerja karyawan.
--	--	--	--	--	-----------------------------------

2.2 Teori Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi mengenai peristiwa-peristiwa bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok.

Menurut Robbins dan Judge (2008:315) Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno dan Priansa(2011:140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga dapat

katakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu dan kelompok organisasi.

Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Karena pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi atau orang yang mampu menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi. Dengan

penuh semangat dan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selain berorientasi pada tugas (*task specialist*) sekaligus berorientasi pada hubungan antar manusia (*human relation specialist*). Kelompok yang berprestasi tinggi lazimnya mempunyai pemimpin yang dapat menyampaikan harapan-harapan organisasi yang dibutuhkan. Sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan-harapan mereka tentang kinerja akan menentukan apakah mereka akan diterima oleh anggota kelompok atau tidak.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kerja, terutama tingkat presentasi kerja. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok individu untuk mencapai tujuan. Menurut Kartono (1994:48) bahwa kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi suatu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktifitas-aktifitas tertentu dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya, sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok dengan situasi zamannya.

- b. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapasifat-sifat superiol melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para bawahannya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas satu atau dua kemampuan/keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Menurut Newman (1968) dikutip dalam Handoko (2000:97)

bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun perkelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus di batasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai kepribadian (*personality*) yang berpengaruh terhadap orang lain. Sarjana terkenal Ordway Tead, misalnya pernah mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kombinasi dari serangkaian perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu, pendapat ini di kutip oleh Cahyono (1984: 14), dipertegas oleh E.S Bogardus dalam Umar (2003: 172) yang lebih jauh menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kepribadian yang bereaksi dalam kondisi-kondisi kelompok dan kepemimpinan tidak saja merupakan suatu gejala kelompok, akan tetapi kepemimpinan juga merupakan suatu proses sosial yang mendalam mendominasi orang lain. Kepemimpinan ada pula yang membatasinya sebagai sesuatu yang bersifat seni atau seni (art) untuk menciptakan

keputusan orang lain. Batasan ini diambil dari Louis A. Allen dalam siagian melihat kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seseorang yang di dalam aplikasinya membimbing dan mengarahkan orang lain (Siagian, 2002: 94).

Sementara Terry dalam Rivai berpendapat bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang dengan seseorang atau pimpinan, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungannya dengan tugas untuk mencapai yang di inginkan pemimpin (Rivai, 2004: 167).

Konsepsi yang lebih jelas mengenai kepemimpinan ialah yang dikemukakan oleh Copelan dalam Siagian (2003: 85) bahwa ia menegaskan bahwa kepemimpinan adalah merupakan seni memperlakukan manusia lain, yaitu seni yang mempengaruhi sejumlah orang dengan persuasif (ajakan) atau dengan teladan (contoh) untuk mengikuti serangkaian tindakan. Lebih lanjut di kemukakan oleh Copeland yang pernah dikutip oleh Cahyono (1984: 65) bahwa persuasif berbeda dengan “*drivership*” ataupun pengendalian, dimana yang terakhir ini diartikan sebagai seni memaksakan sejumlah orang dengan cara intimidasi atau kekuatan untuk mendorong semua pihak lainnya mengikuti serangkaian tindakan.

Bahasa mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat-syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap

sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam praktiknya hanya beberapa pemimpin saja yang hanya dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan dapat membawa para bawahannya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*).

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Pencapaian tujuan yang di maksudkan di sini adalah yang merupakan seseorang yang memiliki suatu

program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka dalam kehidupan organisasional, peranan pemimpin sangat penting dan sangat menentukan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Selain itu dapat pula dilihat bahwa kepemimpinan merupakan penentu atas keberhasilan dan kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya. Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin itu memahami teori kepemimpinan dan bagaimana dia menggunakan gaya kepemimpinan.

Terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut seperti yang dikemukakan oleh Yulk, 2007 dalam (Sunyoto dan Burhanuddin, 2011: 88) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Teori kepemimpinan sifat (Trait Theories)

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa dari keberhasilan dari seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu, analisis ilmiah tentang kepemimpinan

berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori ini sering disebut juga “Greatman theory“. Dalam perkembangannya teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain: sifat fisik, mental, dan kepribadian. Muncul anggapan bahwa setiap situasi akan memunculkan seseorang untuk bisa jadi pemimpin sesuai dengan era dan zamannya.

Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Banyak studi ilmiah yang dilakukan banyak ahli mengenai kepemimpinan dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Sehingga teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan. Menurut Sopiah (2008: 6.1) perbedaan-perbedaan tersebut antara lain dalam; pendapat dan uraiannya.

Dengan demikian, perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan pada sifat-sifat umum yang dipunyai oleh pemimpin tidak lagi menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu sejumlah sifat-sifat seperti fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian untuk diteliti sekitar tahun 1930-1950an. Hasil dari usaha penelitian yang begitu besar pada umumnya di nilai tidak memuaskan.

Dari beberapa hal sifat kecerdasan kelihatannya selalu tampak pada setiap penelitian dengan suatu derajat konsistensi yang tinggi.

Terkait dengan teori sifat ini maka menurut Robbins dan Judge (2002:289) bahwa:“ada beberapa cirri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu: memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasive dan keterampilan, komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi’.

Sehubungan dengan hal tersebut, Davis (Dalam Thoha, 2007: 287) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan efektivitas kepemimpinan yaitu:

- a. Kecerdasan adalah hal yang membedakan antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya yaitu pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial menggambarkan pemimpin cenderung mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- d. Sikap dan hubungan kemanusiaan, dimana sifat pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para bawahannya dan mampu berpihak kepadanya.

2. Teori kepemimpinan perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Kusdi, 2011: 135). Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki cirri ramah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.

Perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan, bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil atau tugas dan terhadap bawahan/hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan (Fitz dan Davison, 2011: 221).

Dari aspek ini ada dua dimensi yang menonjol pada persepsi seorang pemimpin yaitu inisiatifnya dalam menentukan dan mengorganisasikan struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh anak. Di sini gaya yang ditampilkannya adalah gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Selain itu tingkat atensi, apresiasi, dukungannya terhadap kesejahteraan bawahan. Ketidakkampuan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan berdasarkan perilaku banyak memicu para peneliti untuk melihat perilaku yang ditunjukkan oleh sebagian pemimpin. Mereka ingin mengetahui sesuatu yang unik dari cara para pemimpin efektif berperilaku, misalnya apakah mereka cenderung untuk bersikap demokratis atau otoriter.

Pendekatan individu tidak hanya dapat menghasilkan jawaban yang lebih defenitif tentang hakikat kepemimpinan, namun jika sukses akan membawa sedikit perbedaan dibanding dengan pendekatan sifat. Jika penelitian saat berhasil, itu akan memberikan dasar untuk memilih orang yang tepat untuk mengisi posisi formal dalam sebuah kelompok atau organisasi yang membutuhkan kepemimpinan.

3. Teori kepemimpinan kelompok

Teori ini mengatakan bahwa untuk pencapaian tujuan-tujuan kelompok harus ada pertukaran positif antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses pertukaran (*Exchange Process*) antara pemimpin dan bawahannya, yang juga melibatkan konsep sosiologi tentang peranan yang diharapkan kedua belah pihak.

Teori kepemimpinan kelompok lebih cenderung merealisasikan kebebasan manusia untuk memenuhi kebutuhan manusiawi yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan bawahan.

Teori kelompok ini dasar perkembangannya berasal dari psikologi sosial. Teori ini beranggapan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuannya maka harus terdapat hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan. Hubungan yang dimaksud disini adalah hubungan komunikasi yang baik dimana pemimpin dapat mengetahui dan memahami keinginan bawahan, begitu bawahan dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh pimpinan. Dengan kata lain bahwa bawahan dapat mempengaruhi perilaku pemimpin, sama halnya pemimpin dan perilakunya dapat berpengaruh positif kepada bawahannya pengaruh positif itu ada pada sikap, kepuasan dan kinerja dari setiap bawahan.

4. Teori kepemimpinan keturunan

Sebab-sebab munculnya pemimpin dapat di jelaskan dengan tiga teori yang menonjol yaitu teori genetik, teori sosial dan teori ekologis. Seperti yang dikemukakan oleh Maxwell (2010: 201) menyatakan teori genetik sebagai berikut:

“pemimpin itu tidak di buat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat yang luar biasa sejak lahirnya. Dia di takdirkan lahir jadi pemimpin, dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan yang deterministic dan fatalistis. Teori sosial (lawan teori genetic) menyatakan pemimpin-

pemimpin itu harus di siapkan dan di bentuk, tidak terlahirkan raja. Setiap orang bisa jadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan. Teori ekologis atau synthesis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan: seorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat di kembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya”.

Teori keturunan di sebut juga teori pembawaan lahir atau sering juga di sebut teori genetis. Menurut Bateman dan Scott (2009: 199).

Bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin adalah karena keturunan atau warisan. Karena orang tuanya adalah seorang pemimpin maka otomatis anaknya akan menjadi seorang pemimpin menggantikan orang tuanya. Hal ini berarti bahwa seorang akan menjadi pemimpin karena ditakdirkan.

5. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini merupakan perluasan dari teori atribusi. Teori ini dikemukakan oleh J. A Conger dan R. N. Kanungo yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2004) dalam (Ardana dan Mujiati dan Sriathi, 2009: 96), di mana dikatakan bahwa para bawahan menemukan penjelasan tentang kemampuan kepemimpinan yang luar biasa manakala mereka mengamati perilaku tertentu. Semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada kaitan yang mengesankan antara pemimpin yang

kharismatik dengan kinerja dan kepuasan yang tinggi di atas bawahannya.

Beberapa karakteristik kunci pemimpin kharismatik menurut J.A Conger dan R.N. Kanungo yang di kutip oleh Robbins dan Coulter (2004)dalam(Ardana dan Mujiati dan Sriathi, 2009: 96), antara lain: keyakinan diri akan kemampuan visioner, kemampuan dalam mengartikulasikan visi, keyakinan yang kuat akan visi, perilaku yang lain dari yang biasa, penampilan sebagai agen (agen perubahan), dan kepedulian terhadap lingkungan.

Tentang teori kharismatik hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki charisma.Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tangkap yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai bawahan yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para bawahan itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi bawahan pemimpin itu.Karena Kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan, kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai criteria untuk karisma.

6. Teori kepemimpinan sosial

Teori kepemimpinan sosial beranggapan bahwa pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin.Setiap orang mempunyai bakat

untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Dalam Cohen dan Eimicke dan Heikkila (2011: 200) mengatakan bahwa setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena kepemimpinan dapat dipelajari baik melalui pendidikan formal maupun melalui pengalaman praktek.

Banyak orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin tetapi kesempatan tidak pernah di berikan kepadanya. Sebaliknya ada orang yang sebenarnya tidak mempunyai potensi untuk jadi pemimpin tetapi mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin. Apabila orang seperti ini di dalam kepemimpinannya tidak mempelajari ilmu kepemimpinan maka di dalam memimpin organisasi tersebut akan mengalami banyak hambatan dan akhirnya organisasi yang dipimpinnya bisa berjalan tidak efektif dan jauh dari tujuan.

7. Teori kepemimpinan visioner

Meski istilah visi itu sering dikaitkan dengan kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner melampaui charisma sepanjang mempunyai kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistik, layak dipercaya dan menarik, tentang masa depan sebuah organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan memperbaiki situasi sekarang.

Oleh Robbins (1998: 265) menyatakan ada tiga macam visi yang mempengaruhi efektivitas dalam peran-peran visioner mereka yaitu kemampuan untuk menjelaskan visi itu kepada orang lain. Yang kedua adalah kemampuan untuk mengungkapkan visi itu bukan hanya secara

verbal melainkan juga melalui perilaku, dan yang ke tiga adalah kemampuan memperluas atau menerapkan visi pada berbagai konteks kepemimpinan.

8. Teori kepemimpinan situasional

Kepemimpinan situasional adalah teori kemungkinan yang berfokus pada para bawahan. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memilih gaya kepemimpinan yang benar yang menurut Paul Harsey dan Ken Blanchard dalam (Robbins dan Judge, 2008: 64), bergantung pada tingkat kesiapan para bawahan. Penekanan pada para bawahan dalam efektifitas para pimpinan mencerminkan realitas bahwa para bawahanlah yang menerima atau menolak pemimpin tersebut. Terlepas dari apapun yang dilakukan oleh pemimpin, efektifitas bergantung pada tindakan para bawahan. Ini merupakan salah satu dimensi penting yang lama diabaikan atau diremehkan oleh sebagian besar teori kepemimpinan.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin. Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dan tugas-tugas mereka masing-masing kekuatan posisi juga menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin (misalnya) menggunakan otoritasnya dalam

memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat.

9. Teori kepemimpinan jalan kecil-tujuan (Path-Goal Theory)

Path-Goal Theory yang berpendapat bahwa efektifitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi, dalam teori jalan kecil-tujuan berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahan atau anggotanya. Dalam pengembangannya yang moderen, Martins Evans dan Robert House, 1974 dalam (Thoha, 2007:296). Menurut House, ada empat gaya utama pemimpin yang dapat di kelompokkan sebagai berikut:

- a. *Supportive leadership* (menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang bersahabat, mudah didekati, mempunyai perhatian kemanusiaan kepada bawahannya dan bersedia untuk menjelaskan sendiri).
- b. *Directive leadership* (mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada).
- c. *Participative leadership* (konsultasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dimana pemimpin meminta saran kepada bawahan tetapi keputusan tetap ada pada pemimpin).
- d. *Achievement-orientad leadership* (menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan). Gaya pemimpin seperti ini adalah pemimpin

menetapkan suatu tujuan organisasi yang berorientasi pada prestasi. Selain itu pemimpin juga memberi motivasi kepada bawahan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan dan berprestasi.

2.2.2 Ciri-ciri kepemimpinan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat yaitu:

- 1) Jujur dan dapat dipercaya
- 2) Mampu bertanggung jawab
- 3) Mampu menentukan skala prioritas
- 4) Mampu mendelegasikan tugas
- 5) Cepat menangani dan mengatasi masalah
- 6) Memiliki sikap positif
- 7) Kemampuan berkomunikasi efektif
- 8) Keberanian sosial dan percaya diri
- 9) Memiliki kemampuan untuk memberikan pengarahan.

2.2.3 Sifat-sifat kepemimpinan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat yaitu:

- 1) Intelegensi yaitu kemampuan bicara, menafsir, dan bernalar yang lebih kuat daripada para anggota yang dipimpin.
- 2) Kepercayaan diri yaitu keyakinan akan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.
- 3) Determinasi yaitu hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan yang meliputi ciri seperti berinisiatif, kegigihan, mempengaruhi, dan cenderung menyetir.

- 4) Integritas yaitu kualitas kejujuran dan dapat dipercaya oleh para anggota.
- 5) Sosiabilitas yaitu memiliki kecenderungan untuk menjalin hubungan yang menyenangkan, bersahabat, ramah, sopan, bijaksana, dan diplomatis.

2.3 Macam-macam gaya kepemimpinan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) NTB Lombok Barat sebagai berikut:

1) Gaya direktif

Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Pemimpin banyak memberikan pengarahan. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin, dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pimpinan memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan para pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka. Komunikasi berlangsung satu arah. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikut dan memberitahukan mereka tentang apa, bagaimana, dan dimana melaksanakan tugas.

2) Gaya konsultatif

Gaya ini dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi. Pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak berkonsultasi, memberikan

bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Pemimpin dengan gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus tetap memberikan pengawasan dalam menyelesaikan tugas-tugas bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin. Terjadi komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.

2.4 Pengertian Motivasi Kerja Pegawai

2.4.1 Pengertian motivasi

Pengertian motivasi kerja pegawai menurut Hasibuan (2007: 105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2006: 67) kerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Mathis (2000: 78) kerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dari pendapat di atas ditarik kesimpulan bahwa kerja pegawai adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara(2007: 67) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human performance = ability + motivation*
- b. *Motivation = attitude + situation*
- c. *Ability = knowledge + skill*

2.5 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2.6 Faktor Individual

Dari kemampuan dan keahlian, latar belakang demokrafi. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2.7 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis artinya seorang pegawai harus siap

mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut pendapat Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:68) bahwa ‘’Ada hubungan yang positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang predikat terpuji. Berdasarkan pendapat Chelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kerja yang maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motifberprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai tujuan yang akan lebih mudah.

2.7.1 Tujuan motivasi

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurun absensi pegawai
6. Mengefektifan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku kantor.

2.7.2 Motivasi kerja dapat di kelompokkan sebagai berikut:

a. Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil kerjaan
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
6. Diutamakan prestasi dari apa yang di kerjakan.

b. Motivasi eksternal.

- 5 Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
- 6 Senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakan.
- 7 Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- 8 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan.

2.7.3 Langkah-langkah dalam peningkatan motivasi kerja

Langkah-langkah dalam peningkatan motivasi kerja menurut Mangkunegara (2005: 22) sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.

2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kakurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut

2.8 Faktor-Faktor Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Seperti kita ketahui bahwa pengaruh kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan. Setiap pemimpin mempunyai pengaruh kepemimpinannya sendiri.

Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008: 135), jika pegawai kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan motivasi kerja pegawai supaya dapat mendorong pegawai mau bekerja dengan baik. Menurut

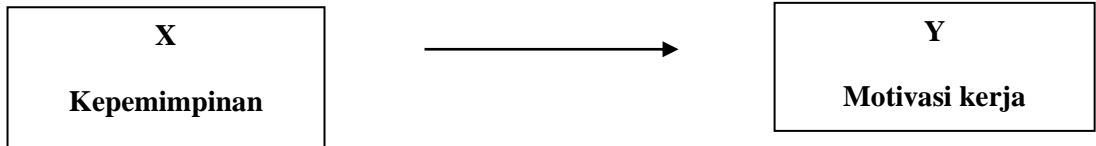
Handoko (2000: 29) mengatakan bahwa manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2.9 Kerangka Berfikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan variabel independen, dalam hal ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel dependent yaitu motivasi kerja pegawai (Y).

Gambar



Kerangka pemikiran penelitian sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini:

1. Variable Independen (X) = pengaruh gaya kepemimpinan

Pengaruh gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seorang (Mulyadi dan Rivai, 2009: 42).

2. Variabel Dependen (Y) = motivasi kerja.

Pengertian motivasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007: 105)

Pengaruh kepemimpinan (x) motivasi kerja pegawai (Y) H1: Diduga pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) NTB Lombok Barat.

Tabel:2Indikator variable penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Pengaruh gaya Kepemimpinan (X)	Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2008: 170)	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan menerima tanggung - Kemampuan persepsi - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan untuk menentukan prioritas - Kemampuan untuk bersikap objektifPandjojo, 2000: 222
Motivasi kerja pegawai (X)	Motivasi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai motivasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2008: 309)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dalam menyusun rencana kerja. - Kemampuan merealisasikan rencana kerja - Kemampuan melaksanakan perintah atau instruksi atasan. - Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketetapan, dan keterampilan dalam melakukan tugas). - Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan. (Rivai, 2008: 309).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang Digunakan

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Jadi dapat diartikan juga bahwa metode penelitian suatu jalan yang dilewati untuk mencapai sebuah pemahaman.

Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari atau mencatat, mengrumuskan dan menganalisiskan. (Cholid Narbuko, 2008: 1 dan 2), Hal yang medasari penelitian untuk melakukan sebuah penelitian ini tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu: apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor BPR Gerung NTB Lombok barat. (Studi kasus di kantor BPR NTB Lombok Barat).

3.2. Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah di Kantor BPR NTB Lombok Barat yang terletak di Jln. Gatot Subroto No. 6 Gerung, Lombok Barat. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan tempatnya mudah dijangkau, dan peneliti telah melakukan magang selama 2 bulan di kantor BPR NTB Lombok Barat. Sehingga untuk mengetahui hubungan karyawan dan pimpinan itu sangat tau atau memahami.

Ruang lingkup penelitian ini adalah terbatas atau fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung NTB Lombok Barat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 orang, yang terdiri dari kepala Dinas, sekretaris, kepala bidang jumlah staf pegawai lainnya. Sedangkan jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 2 orang yaitu pimpinan dan karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tersebut.

3.3.2. Sampel

Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik probabilitas sampling, dengan mengambil sebagian jumlah populasi dari karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tersebut.

Dengan demikian, maka sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gerung Lombok Barat.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (Interview) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
- b. Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh BPR Gerung NTB Lombok Barat. Seperti data pegawai, sejarah tingkat perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

3.6. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan seluruhnya maka selanjutnya penulis menganalisa dengan metode kualitatif yaitu metode analisa yang menggambarkan seluruh peristiwa atau objek penelitian yang diteliti sehingga memberikan gambaran yang nyata atau fakta yang mendekati keadaan yang sebenarnya, dengan cara mengaitkan data yang diperoleh berdasarkan teori yang ada.