

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERADAP PIMPINAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) - RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi**



HERDIANTI PUTRI
10661004652

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2011**

Herdianti Putri (2011). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAKSI

Pada sebuah instansi pemerintahan pimpinan merupakan seorang yang sangat berperan penting terhadap motivasi kerja para pegawainya, Tinggi atau rendahnya motivasi kerja para pegawainya sangat tergantung pada persepsinya terhadap pimpinan. Jika persepsi yang diberikan oleh pimpinan positif maka motivasi kerja pegawai akan bernilai tinggi pula begitu juga sebaliknya jika persepsi yang diberikan negatif maka motivasi kerja pegawainya akan menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pimpinan Dengan Motivasi Kerja. Hipotesa yang diajukan adalah terdapat hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau sebanyak 70 pegawai sehingga penelitian ini dinamakan penelitian populasi.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasional dengan teknik analisis data *korelasi product moment* dari Karl Person. Alat pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala persepsi terhadap pimpinan dan skala motivasi kerja. Perhitungan di lakukan dengan komputersasi program *SPSS statistic 17*.

Validitas Skala Persepsi Terhadap Pimpinan 0,307 sampai 0,673 dengan koefisien *reliabilitas* sebesar 0,923. Sedangkan pada Skala Motivasi Kerja diperoleh korelasi aitem total yang berkisar antara 0,360 sampai 0,722 dengan koefisien *reliabilitas* sebesar 0,933. Berdasarkan hasil analisa data maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,565 pada taraf signifikan 0,000.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau.

Kata Kunci: Persepsi Terhadap Pimpinan, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Maksud Dan Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Persepsi	10
1. Pengertian Persepsi	10
2. Aspek-aspek Persepsi	11
3. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Pada Persepsi	12
4. Ciri-ciri Pimpinan Yang Baik	13
5. Persepsi Pegawai Terhadap Pimpinan	15
B. Motivasi Kerja	16
1. Pengertian Motivasi Kerja	16
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja	29
3. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi	21
C. Pemimpin	22

D. Kerangka Pemikiran, Asumsi Dan Hipotesis	24
1. Kerangka Pemikiran	24
2. Asumsi	25
3. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	27
B. Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional	28
1. Persepsi Terhadap Pimpinan	28
2. Motivasi Kerja	29
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	29
1. Populasi Penelitian	29
2. Sampel Penelitian	29
E. Teknik Analisa Data	30
F. Alat Ukur	30
1. Alat Ukur Variabel Persepsi	30
2. Alat Ukur Variabel Motivasi Kerja	32
3. Uji Coba Alat Ukur	33
G. Validitas dan Reabilitas	34
1. Validitas	34
2. Reliabilitas	38
H. Teknik Analisis Data	39
I. Lokasi dan Jadwal Penelitian	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	41
B. Hasil Uji Asumsi	41
1. Hasil Uji Normalitas	42

2. Hasil Uji Linieritas	43
C. Hasil Analisis Data.....	44
D. Deskripsi Kategorisasi Data	46
E. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau suatu instansi pemerintahan dapat dikatakan berhasil atau tidak tergantung dari pemimpin atau atasannya dalam mengatur pegawainya dalam bekerja. Jika pengaruh yang diberikan positif maka pegawai akan mengembangkan pikiran-pikiran yang positif pula terhadap pemimpinnya namun jika pengaruh yang diberikan negatif maka pikiran yang berkembang oleh pegawainya akan negatif pula. Untuk itu peranan pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja para pegawainya.

Pemimpin merupakan sepegawai pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus di suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi pegawai lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu tujuan atau beberapa tujuan. Dengan adanya pemimpin yang mempunyai visi dan misi yang sama dengan para pegawainya maka akan mengembangkan persepsi yang bagus pula dari para pegawainya.

Faiechild (dalam Kartono, 1994), Pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha pegawai lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seseorang yang

membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya bisa dilakukan dengan dua cara. Pertama, melalui *pressure*. Dengan kekuasaan yang dimilikinya, ia menekan semua bawahannya untuk tunduk mengikuti perintahnya. Kedua, melalui gaya yang persuasif dan dialogis. Gaya ini memang bersumber dari budaya feodalisme. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan yang lebih mengedepankan cara-cara persuasi dan dialogis dinamakan kepemimpinan yang melayani atau kepemimpinan transformasional. Disebut kepemimpinan transformasional karena pemimpin dari kalangan paham ini senantiasa mendorong setiap pegawai untuk mengalami transformasi atau perubahan ke arah yang lebih baik.

Pemimpin merupakan sosok yang sangat disegani oleh para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Allee (Anoraga,2003) “*leaders...a guide ; a conductor; a commander*”. (pemimpin itu adalah pemandu, petunjuk, penuntun, dan komandan).

Seseorang pimpinan harus bisa mengarahkan para pegawainya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, hal ini tecermin dari sikap ia memimpin di sebuah perusahaan atau di sebuah instansi pemerintahan dari pendapat yang di kemukakan oleh Allee tersebut didukung pula oleh teori Greenberg & Baron (1997):

“Motivation as a set of process that arouses, directs, and maintains human behavior toward attaining same goal”.

Definisi ini memberikan pengertian bahwa motivasi adalah suatu proses yang mengakibatkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan.

Pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam melihat kemajuan suatu instansi pemerintahan atau perusahaan, selain itu juga mempengaruhi motivasi kerja para pegawainya. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. (Sarwoto, 1983)

Dengan adanya motivasi yang ada pada diri individu atau disebut juga sebagai motivasi internal maka setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan diselesaikan dengan tepat dan benar. Motivasi merupakan kondisi pendorong sesepegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Disamping motivasi internal dari individu tersebut motivasi eksternal juga sangat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan karena lingkungan juga mempengaruhi kondisi kerja sesepegawai dengan itu pimpinan termasuk faktor eksternal. Sebagaimana pendapat (Ridgeway, 1983), ada tiga faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan; pertama, pemimpin cenderung memiliki keunggulan dalam kemampuan-kemampuan yang membantu kelompok mencapai tujuan. kedua, pimpinan cenderung memiliki keterampilan untuk menjalin hubungan antar pribadi yang mendukung terbentuknya interaksi yang berhasil. Ketiga, motivasi, pemimpin yang mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai keberhasilan terhadap lembaga atau perusahaan yang di pimpinnya.

Motivasi seorang karyawan atau pegawai untuk berkerja merupakan hal yang penting dalam suatu kegiatan perusahaan, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dengan organisasional. Untuk faktor individual misalnya : sikap dan kemampuan sedangkan yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji, hubungan sosial dengan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan yang di lakukan (www. Cokroaminoto. Wordpress.com).

Menurut Wexley & Yukl (dalam As'ad, 1999) motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif. Motivasi dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan adanya motivasi kerja individu akan lebih fokus dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Supardi & Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan, adanya karena sesuatu perilaku yang tampak

Hal ini didukung dengan pendapat McDougall pada tahun 1908 (dalam Yuwono, 2005) mendefinisikan insting sebagai disposisi psikologis yang di bawa sejak lahir (*innate*) yang menentukan persepsi, pengalaman emosi, terhadap sesuatu objek dan tindakan dengan cara tertentu.

Supardi & Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan, adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Menurut Herzberg (Munandar, 2002) faktor-faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dan pekerjaan yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

Herzberg juga menambahkan kelompok lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyaliaan, gaji hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Dari berbagai teori motivasi yang di bahas di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri individu bersifat subjektif karena pegawai mempersepsikan pimpinannya berdasarkan pengalaman yang diterima sehingga perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Persepsi ialah interpretasi tentang apa yang diinderakan atau dirasakan individu (Bower). Jika persepsi yang ada pada pegawai negatif maka motivasi kerja yang akan dilakukan tidak akan maksimal.

Berkembangnya persepsi positif atau negatif itu tergantung dari cara memimpin seseorang pemimpin terhadap bawahannya. Karena merupakan proses menyatu dalam diri individu terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan sesuatu yang *integrated* dalam diri individu, menurut Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2002).

Persepsi merupakan suatu proses seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi pegawai lain yang di persepsi, berkaitan dengan sifatnya, kualitasnya dan keadaan yang lain, yang ada dalam diri sesepegawai yang di persepsikan sehingga terbentuknya gambaran mengenai pegawai yang di persepsikan, Tagiuri (Walgito, 2002).

Bagaimana seorang pegawai mempersepsikan pimpinannya tergantung stimulus atau cara ia memimpin, interaksi dengan para pegawainya jika stimulus ataupun interaksi yang diberikan positif maka persepsi yang ada pada para pegawai mengenai pimpinan akan positif.

Dalam persepsi terdapat tiga komponen utama, (Sobur, 2003), yaitu seleksi, interpretasi, dan pembulatan. Dengan adanya ketiga komponen tersebut informasi yang diperoleh dapat ditanggap dan disimpulkan.

Persepsi pegawai dapat ditingkatkan bila pimpinan berupaya melakukan kepemimpinan yang tepat dalam mengelola perusahaan atau instansi pemerintahan yang kondusif, penuh kebersamaan, menerima semua karyawan-karyawan secara manusiawi, menginformasikan selalu secara jelas, sehingga karyawan dapat

menerima informasi dari pimpinan dengan tepat dan tidak terjadi kesalahpahaman antara pimpinan dan bawahannya.

Persepsi terhadap pimpinan jika di hubungkan dengan motivasi kerja dapat diberikan batasan bahwa persepsi adalah pandangan atau tanggapan sesepegawai berdasarkan pribadi terhadap pimpinan. Jadi jika persepsi yang terbentuk pada bawahannya atau para pegawai positif (berkerjasama, adanya interaksi dan penghargaan) maka dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawainya, namun jika persepsi pada pemimpin negatif (cuek dan bersikap mengatur) maka motivasi kerja akan menurun.

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian-Riau (BPTP) yang terletak di Jalan Marpoyan ini merupakan lembaga pusat yang di atasi oleh pemerintah pusat yaitu Balai Litbang. BPTP bertujuan mengkaji penelitian spesifik di daerah-daerah dalam meningkat mutu Pertanian. Di samping memberikan penyuluhan kepada para petani yang berada di daerah-daerah juga membuat jurnal di mana berguna untuk kalangan sendiri juga sebagai referensi untuk kalangan yang membutuhkan informasi mengenai Pertanian.

Hasil wawancara dari beberapa pegawai BPTP pada tanggal 8 April 2010, yaitu A, B, C, D dan E mengatakan bahwa persepsi mereka terhadap pimpinan mempengaruhi mereka dalam melakukan tanggung jawab mereka sebagai bawahan jika pimpinan dapat mengembangkan hal-hal yang positif seperti peduli pada pegawainya dan berkerjasama) kepada pegawainya dengan cara memimpin dengan bijaksana maka akan meningkatkan motivasi mereka dalam berkerja. Namun, jika

pimpinan bersifat tidak peduli terhadap pegawainya, tidak mau berkerja sama, bersikap cuek dan cenderung memaksa akan mengembangkan persepsi yang negatif.

Maka, dari fenomena diatas peneliti merasa tertarik untuk mengangkat hal tersebut untuk diteliti yang berjudul “ Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai ”.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “ apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai “.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau.

Tujuannya ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi pegawai terhadap pimpinan dengan motivasi kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. kegunaan teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti dapat memahami teori-teori persepsi dan motivasi kerja dan gambaran dari teori-teori tersebut dalam realita serta dapat mengetahui hubungan antara kedua teori tersebut. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa ilmu psikologi di perlukan dan tidak dapat di pisahkan dari

semua bidang kehidupan salah satunya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

2. Kegunaan praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai.
2. Untuk BPTP agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan memotivasi pegawai dan mengembangkan persepsi yang baik agar tujuan yang ingin di capai dapat tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu. Sedangkan dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang itu memandang atau mengartikan sesuatu (Leavit dalam Sobur, 2003). Selanjutnya Pareek (Sobur, 2003) mengemukakan definisi persepsi secara lebih luas, persepsi adalah proses menerima, meyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indera atau data.

Berkembangnya persepsi positif atau negatif itu tergantung dari cara memimpin seorang pemimpin terhadap bawahannya itu di Karenakan persepsi yang berkembang pada pegawai bersifat subjektif.

Menurut Moskowitz & Orgel (Walgito,2002), proses menyatu dalam diri individu terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan sesuatu yang *integrated* dalam diri individu.

Persepsi merupakan aktivitas yang menyatu dalam diri individu maka apa yang ada pada individu akan aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut karena perasaan, kemampuan berfikir dan pengalaman-pengalaman individu tidak sama.

dalam mempersepsikan suatu stimulus, persepsi mungkin akan berbeda antara individu yang lain dengan kata lain persepsi bersifat individual menurut Davidof & Rogers (dalam Walgito, 2004).

Menurut Sobur (2003) persepsi ialah (1) seleksi (*screening*) merupakan proses psikologis yang sangat erat hubungannya dengan pengamatan atau stimulus yang diterima dari luar. (2) interpretasi merupakan proses pengorganisasian informasi sehingga mempunyai arti bagi sesepegawai. (3) interprestasi merupakan persepsi yang di terjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi.

Persepsi dalam psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat ukur untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba dan sebagainya), sebaliknya alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi (Sarwono, 1999).

Berdasarkan dari keterangan diatas dapat disimpulkan persepsi adalah seleksi, interpretasi, interprestasi dalam setiap diri individu.

2. Aspek-aspek Persepsi

Adapun aspek-aspek persepsi adalah sebagai berikut (Sobur, 2003) yaitu:

- a. Seleksi adalah proses penyaringan oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- b. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang. Interpretasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan kecerdasan. Interpretasi juga bergantung pada kemampuan sesepegawai untuk

mengadakan pengatagorian informasi yang diterimanya, yaitu proses mereduksi informasi yang kompleks menjadi sederhana.

- c. Interpretasi dan persepsi kemudian diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi (Depdikbud, 1985, dalam Soelaeman, 1987).

Jadi, proses persepsi adalah melakukan seleksi, interpretasi, dan pembulatan terhadap informasi yang sampai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pesepsi

Dikemukakan oleh Walgito (2003), faktor yang dapat mempengaruhi proses persepsi, yaitu faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan dimana persepsi itu berlangsung dan ini merupakan faktor eksternal. Stimulus dan lingkungan sebagai faktor eksternal dan individu sebagai faktor internal saling berinteraksi dalam individu dalam mengadakan persepsi.

Pengalaman yang didapat oleh individu akan berbeda-beda walaupun dalam waktu yang sama itu tergantung dari individu tersebut mempersepsikan pengalaman yang didapatnya tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu tersebut sebagai berikut, (Rivai, 2008) yaitu:

1. Faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*), yang termasuk faktor pertama adalah:
 - a) Sikap
 - b) Keutuhan atau motif
 - c) Kepentingan atau minat

- d) Pengalaman, dan
 - e) Pengharapan individu
2. Faktor yang ada pada objek atau target yang dipersepsikan yang meliputi:
- a) Gerakan
 - b) Bunyi
 - c) Ukuran
 - d) Latarbelakang, dan
 - e) Kedekatan
3. Faktor konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan, meliputi:
- a) Waktu
 - b) Keadaan atau tempat kerja, dan
 - c) Keadaan sosial

Berdasarkan dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa individu mempersepsikan sesuatu tergantung pada stimulus atau pimpinan dalam memberikan pengaruh pada para pegawainya.

4. Ciri-Ciri Pimpinan Yang Baik

Pimpinan merupakan seseorang yang diangkat berdasarkan pengangkatan. (www.dakwatuna.com diakses 11 Februari 2011).

Pemimpin adalah sepegawai pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang , sehingga dia mampu mempengaruhi pegawai lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartono, 1994).

Kartono (2006), menuliskan bahwa ciri-ciri pimpinan yang baik adalah:

- 1) Mempunyai sikap yang terbuka, selalu mempunyai ide-ide yang luas dalam menyelesaikan permasalahann dan tidak berfikir sempit.
- 2) Memberikan informasi mengenai iklim-emosional, dalam bentuk peringatan, kebutuhan, keinginan harapan, ketidaksukaan anggota kelompok dan kondisi lingkungan.
- 3) Tidak egosentris (memandang segala sesuatu hanya dari sudut pandang diri), mau mendengarkan aspirasi para pegawai, luwes, terbuka, serta reseptif; tanpa dibebani perasaan-perasaan superior yang bisa membuat dirinya menjadi angkuh dan sewenang-wenang terhadap lingkungan.
- 4) Menjunjung martabat diri dan harga diri namun tidak sombong, bersikap profesionalisme dalam berkerja dan menghormati para pegawainya.

Dari ciri-ciri pimpinan yang baik tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan yang baik mempunyai sikap terbuka, memberikan informasi mengenai iklim-emosional, tidak egosentris, dan menjunjung mertabat diri dan harga diri namun tidak sombong.

5. Persepsi Pegawai Terhadap Pimpinan

Pegawai dapat mempersepsikan pimpinan yang sedang memimpin di sebuah instansi pemerintahan dengan positif dan negatif. Pegawai akan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh keyakinan dan tanggung jawab, jika ia mempersepsikan positif pimpinannya Pegawai akan merasa pimpinan di instasi pemerintahan sebagai wakil organisasi dan sumber inspirasi serta karyawan akan

berusaha meningkatkan perbaikan kerja, sebaliknya pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap pimpinan di sebuah instansi pemerintahan maka akan menimbulkan sikap tidak loyal terhadap instansi terkait, menentang pimpinan, bersikap tidak loyal, tidak memotivasi dalam melakukan tugas-tugas, dan ketidakpedulian terhadap peraturan-peraturan disiplin kantor.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan adalah pegawai yang bertanggung jawab terhadap organisasi secara keseluruhan, sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada pimpinan organisasi tersebut. Sepekerja pimpinan harus mengetahui memahami eksistensi serta kebutuhan setiap pegawai dalam hal ini merupakan kecakapannya dan melaksanakan tanggungjawabnya sehingga dapat memecahkan masalah yang ia hadapi agar ia dipersepsikan positif pegawai lain.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 2) Motivasi Ekstrensik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. (<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com> diakses 21 Januari 2011).

Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab (Anoraga, 2006), Kemudian ditambahkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Wexley & Yukl (As'ad, 1999) motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan adanya motivasi kerja individu akan lebih fokus dalam melakukan suatu pekerjaannya.

“Motivation is generally defined as an internal state that inducer a person to engage in particular behavior and concerned with the desire to acavire or achive some goal. (Spector, 1996).”

Definisi ini memberikan gambaran bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan internal sesepegawai untuk terlibat dalam perilaku tertentu dan terkait dengan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

“Motivation in the field of industrial-organization psychology, we mean those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole. An organization is active by the motivation of its participants, just as a machine is activated by electricity. Internal, individual processes may set motivating forces in motion and maintain them, or they may be activated by external influences such as a supervisor’s warnings. (Minner, 1992)”

Definisi ini memberikan gambaran bahwa motivasi dalam bidang psikologi industry-organisasi, berarti proses-proses dalam individu yang merangsang perilaku yang menyalurkannya dengan cara-cara yang harus bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Sebuah organisasi aktif oleh motivasi peserta, hanya sebagai sebuah mesin diaktifkan oleh listrik. Internal, proses individual dapat menetapkan motivasi pasukan dalam gerak dan memelihara mereka atau mereka diaktifkan secara otomatis oleh pengaruh eksternal seperti perinagatan pengawas.

Menurut Herzberg (Munandar, 2001) faktor-faktor yang menimbulkan motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dan pekerjaan yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

Dalam kelompok yang lain menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Dengan adanya motivasi pada pegawai akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas yang besar terhadap tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Dengan demikian tugas yang di berikan dapat di selesaikan dengan baik dan benar dan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pegawai yang berkerja dengan motivasi yang tinggi merupakan pegawai yang senang dan mendapatkan kepuasan dalam perkerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif.

Dari berbagai definisi motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja sesepegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya, motivasi kerja tersebut berasal dari diri individu atau internal maupun dari luar individu atau eksternal.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Munandar, 2002) membagi faktor-faktor motivasi kerja kedalam dua katagori yaitu faktor instrinsik, yaitu:

- 1) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada sepegawai tenaga kerja.

- 2) Kemauan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam perkerjaan.
- 3) Perkerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari perkerjaannya.
- 4) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 5) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor tersebut tidak (dirasakan) ada tenaga kerja. Menurut Herzberg, merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Faktor yang kedua yaitu faktor ekstrinsik merupakan kelompok yang lain menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari perkerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari perkerjaan meliputi faktor-faktor:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakanditerima oleh tenaga kerja.
- c. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dari unjuk-kerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja yang lainnya.

- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas perkerjanya.

Kelompok faktor ini dinamakan *hygiene*. Kalau faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak dapat diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan tidak ada atau tidak diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, *not dissatisfied* atau tidak lagi puas.

Menurut Drucker (Anoraga, 2006) motivasi berperan pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik.

Melahirkan motivasi kerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran pimpinan dalam memainkan perannya sebagai “*the leader*” yang mampu menunjukkan arah yang benar, sehingga dapat membantu atau membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan atau kemandirian dan bertanggung jawab.

3. Ciri-Ciri Individu Bermotivasi Tinggi

Anoraga (2006), menuliskan bahwa ciri-ciri individu bermotivasi tinggi adalah:

- a) Merasa senang dalam berkerja, individu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kesadaran tanpa paksaan dari pimpinan.
- b) Mendapatkan kepuasan dalam berkerja, dalam mengerjakan tugas yang diberikan individu mendapatkan kenyamanan dalam berkerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan.

- c) Berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dalam mengerjakan pekerjaan, individu mengerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- d) Berusaha mengembangkan tugas dan diri, memiliki ide-ide yang kreatif dalam mengerjakan tugas sehingga mendapatkan promosi untuk dirinya.
- e) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan untuk berkerja dengan baik, kesadaran dalam menjalankan tugas, rasa bertanggung jawab, dan berupaya meningkatkan prestasi.

Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan individu yang memiliki motivasi tinggi adalah individu merasa senang dalam berkerja, mendapatkan kepuasan dalam berkerja, berusaha untuk mendapatkan hasil hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, berusaha mengembangkan tugas dan diri, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

C. Pemimpin

Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, panutan, dan sebagainya. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama ”pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.(www. Referensi-kepemimpinan. Blogspot.com)

Pemimpin merupakan seseorang karena suatu sebab, diikuti oleh kelompok manusia lainnya. Sebab-sebab itu bisa berupa: karena keturunan atau karena ia memiliki sifat-sifat tertentu, sehingga ia dijadikan pimpinan (Ahmadi, 2002).

Seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan kelompoknya (Anoraga, 2003).

Dari tiga definisi diatas dapat disimpulkan pemimpin merupakan pelopor, penggerak, ketua, kepala dan lain-lain yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain, ia diikuti oleh para bawahannya karena sesuatu sebab diantaranya karena keturunan ataupun memiliki sifat-sifat tertentu sehingga ia dijadikan pimpinan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Menurut Kartono (2008) membagi pemimpin kedalam dua hal yaitu:

1. Pemimpinan formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi

untuk memegang suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban berkaitan dengannya, untuk mencapai suatu sasaran organisasi.

2. Pemimpin informal ialah orang yang tidak mendapatkan pengakuan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok dan masyarakat.

D. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang persepsi dari Sobur (2009), teori motivasi kerja dari Herzberg (2002) dan teori tentang pimpinan dari Sarwoto (1999).

Pegawai merupakan kekayaan utama dalam setiap perusahaan, karena mereka sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan. Pegawai merupakan faktor terpenting bagi perusahaan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi pemerintahan.

Maka dari itu, motivasi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi kinerja para pegawainya. Karena pegawai juga mempunyai andil untuk berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan dan jika dihubungkan dengan sebuah instansi pemerintahan pegawai juga dapat

memberikan kontribusi dalam meningkatkan sumber daya manusia pada aspek kedinasan.

Disamping itu, pimpinan juga mempunyai tugas yang cukup berat dalam menumbuhkan persepsi yang positif atau gambaran pada para bawahannya. Jika pemimpin tidak dapat mengembangkan persepsi yang positif maka akan menurunkan motivasi kerja para bawahannya, namun sebaliknya jika pemimpin dapat mengembangkan persepsi positif pada bawahannya maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Nitisemito (1995) berhasil atau tidaknya seorang pegawai pimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) kesejahteraan, (2) ketegasan dalam pelaksanaan, (3) disiplin, (4) partisipasi, (5) disiplin menunjang tujuan, (6) keteladanan pemimpin.

Tanggapan terhadap pemimpin akan berbeda-beda pada setiap pegawai tergantung individu itu memandang sudut pandang mereka masing-masing. Apabila pegawai memandang pimpinan dapat melaksanakan tugas dan bersikap sesuai dengan yang diharapkan maka akan menimbulkan rasa puas, aman, gairah, sehingga setiap aktivitas kedinasan yang diprogramkan akan terlaksana dengan motivasi kerja yang tinggi.

2. Asumsi

Dengan memperhatikan keterangan yang didapat dalam kerangka pemikiran di atas, maka asumsi yang dapat diambil dari keterangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai terhadap pimpinan di instansi pemerintahan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di kantor.
2. Pegawai yang memiliki persepsi yang positif terhadap pimpinan akan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap pimpinan akan memiliki motivasi kerja yang rendah.
3. Motivasi kerja merupakan sikap mental dan perilaku mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan cara kerja.
4. Salah satu pihak yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah pimpinan.

3. Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran dan asumsi yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dalam penelitian ini di ajukan hipotesa sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional yaitu merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel lain. Dengan teknik korelasional sepegawai peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefesien korelasi (Arikunto, 2006))

Penelitian ini menggunakan antara variabel persepsi pegawai terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

$$X \rightarrow Y$$

B. Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Persepsi terhadap pimpinan sebagai variabel bebas (x)
2. Motivasi kerja sebagai variabel terikat (y)

C. Definisi Operasional

1. Persepsi Terhadap Pimpinan

Persepsi terhadap pimpinan adalah pandangan atau pendapat pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau terhadap cara kerja yang dilakukan oleh pimpinan dikantor. Indikator-indikator dari persepsi terhadap pimpinan dapat dilihat pada tabel 3.1 yaitu:

No	Aspek	Indikator
1	Seleksi terhadap persepsi pada pimpinan	Mempunyai sikap yang terbuka
		Memberikan informasi mengenai iklim-emosional
		Tidak egosentris
		Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong
2	Interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional
		Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong
		Mempunyai sikap yang terbuka
		Tidak egosentris
3	Pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan	Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong
		Tidak egosentris
		Mempunyai sikap yang terbuka
		Memberikan informasi mengenai iklim-emosional

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja.

Jadi, indikator motivasi kerja adalah:

- a) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- b) Merasa senang dalam bekerja
- c) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- d) Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi
- e) Berusaha mengembangkan tugas dan diri

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2006) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPTP Riau yang berjumlah 70 pegawai. Pegawai-pegawai yang dipilih adalah seluruh pegawai yang jabatannya di bawah pimpinan (kepala BPTP-Riau)

Pegawai merupakan tenaga kerja yang bekerja pada sebuah instansi pemerintah yang melaksanakan tugas yang diberikan oleh Negara kepadanya.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam pengambilan data sampel ini, digunakan pendapat Arikunto (2006)

yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi.

Oleh karena jumlah populasi adalah 70 pegawai, maka seluruh jumlah populasi diambil dari subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan pada pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Persepsi Terhadap Pimpinan dan Skala Motivasi Kerja.

F. Alat Ukur

1. Alat Ukur Variabel (x) Persepsi

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala Persepsi Terhadap Pimpinan disusun berdasarkan teori Sobur, skala ini disusun dengan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu:

1. Untuk *favourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).
2. Untuk *unfavourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), S (setuju), SS (sangat setuju).

Tabel 3.2
Blue Print Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Sebelum Try Out

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jmlh
			F	UF	
1	Seleksi terhadap persepsi pada pimpinan	Mempunyai sikap terbuka	8,12,60	14,28,46	6
		Memberikan informasi mengenai iklim - emosional	25,39,66	6,23,72	6
		Tidak egosentris	19,30,61	49,58,68	6
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	45,50,67	16,40,57	6
2	Interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	11,34,47	4,33,59	6
		Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	15,29,43	51,64,71	6
		Mempunyai sikap yang terbuka	21,24,44	1,35,41	6
		Tidak egosentris	5,27,31	22,26,69	6
3	Pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan	Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	13,37,56	2,20,55	6
		Tidak egosentris	32,62,70	7,17,53	6

		Mempunyai sikap yang terbuka	9,38,54	3,18,42	6
		Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	36,48,63	10,52,65	6
JUMLAH			36	36	72

2. Alat Ukur Variabel (y) Motivasi Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan teori Herzberg. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilang jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu:

- a. Untuk *favourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).
- b. Untuk *unfavourabel* terbagi kedalam empat jawaban, yaitu: STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), S (setuju), SS (sangat setuju).

Table 3.3
Motivasi Kerja (Y) Sebelum Try Out

No	Indikator	No. Aitem		Jmlh
		F	UF	
1	Bertanggung jawab terhadap	7,23,34,38,47	4,11,25,37,45	10

	perkerjaan			
2	Merasa senang dalam berkerja	5,16,13,15,49	10,24,32,39,48	10
3	Mendapatkan kepuasan dalam berkerja	1,17,26,40,46	9,12,28,35,41	10
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,20,22,33,43	2,19,30,42,50	10
5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	8,14,29,31,44	6,18,21,27,36	10
Jumlah		25	25	50

3. Uji Coba alat Ukur

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*try out*) kepada sejumlah pegawai yang memiliki karekteristik yang relatif sama dengan karekteristik populasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesahihan dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Uji coba dilakukan pada tanggal 15 – 16 November 2010, terhadap 31 karyawan UPT riau. Dinas ini di pilih untuk uji coba alat ukur karena ada kesamaan fenomena atau mempunyai karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Setelah alat ukur yang berupa skala persepsi terhadap pimpinan dan skala motivasi kerja di kembalikan semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewati oleh karyawan. Kemudian dilakukan uji kesahihan dan kekonsistenan (reliabilitas) dari butir-butir aitem masing-masing skala tersebut.

G. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai dengan instrument (Arikunto, 2006). Untuk penelitian ini ,untuk uji validitas digunakan teknikkorelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 17,0 for windows, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- R_{xy}** : Koefisien Korelasi Product Moment
- X** : Skor Aitem Tiap Subjek
- Y** : Skor Total Aitem Tiap Subjek
- ∑x** : Jumlah Skor Skala X
- ∑y** : Jumlah Skor Skala Y
- N** : Jumlah Subjek

Dari 72 aitem skala persepsi terhadap pimpinan terdapat 43 aitem yang sah. Koefisien korelasi berkisar antara 0,307-0,673 sedangkan sisanya sebanyak 29 aitem dinyatakan gugur. Rincian-rincian aitem yang sah dan yang gugur dapat dilihat pada tabel dibawah 3.4, sedangkan blue print aitem yang digunakan dalam pengambilan data dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Gugur

No	Aspek	Indikator	No Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Seleksi terhadap persepsi pimpinan pada	Mempunyai sikap terbuka	12,60	8	14,28	46	4
		Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	25,39,66	-	6,23,72	-	6
		Tidak egosentris	61	19,30	49,58,68	-	5
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	-	45,50,67	16,40,57	-	3
2	Interpretasi terhadap persepsi pimpinan pada	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	11,34	47	-	4,33,59	2
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	15,43	29	64,71	51	4
		Mempunyai sikap yang terbuka	24,44	21	1,35	41	4
		Tidak egosentris	27,31	5	26	22,69	3
3	Pembulatan terhadap persepsi pimpinan pada	Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	13,37	56	2,20,55	-	5
		Tidak egosentris	62	32,70	7,17	53	3
		Mempunyai sikap yang terbuka	9,38,54	-	3	18,42	4
		Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	36	48,63	-	10,52,65	1
Total			21	15	22	14	44

Tabel 3.5
Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Seleksi terhadap persepsi pada pimpinan	Mempunyai sikap terbuka	8,36	10,20	4
		Memberikan informasi mengenai iklim – emosional	17,27,40	4,15,43	6
		Tidak egosentris	37	31,35,41	4
		Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	-	12,28,34	3
2	Interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	7,22	-	2
		Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	11,29	39,42	4
		Mempunyai sikap yang terbuka	16,30	1,23	4
		Tidak egosentris	19,21	18	3
3	Pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan	Menjungjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	9,25	2,14,33	5
		Tidak egosentris	38	5,13	3

	Mempunyai sikap yang terbuka	6,26,32	3	4
	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	36	-	1
JUMLAH		21	22	43

Pada variabel motivasi kerja terdapat 50 aitem yang diuji kesahihannya, dan jumlah aitem tersebut hanya 30 aitem yang sah dengan koefisien korelasi aitem berkisar antara 0,360-0,722 sisanya 20 aitem yang dinyatakan gugur

Adapun rincian aitem-aitem yang sah dan aitem-aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.6, sedangkan komposisi blue print aitem yang akan digunakan dalam pengambilan data atau untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Motivasi Kerja (Y) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Yang Gugur

No	Indikator	No Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7,23,34 5	38,47	11,25,37, 45	4	7
2	Merasa senang dalam bekerja	16,13,1 5	5,49	10,32	24,39,48	5
3	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	1,17,26	40,46	9,28,35	12,41	6
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,20,22 ,33	43	2,19,42	30,50	7

5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	8,14,29,31	44	21	6,18,27,36	5
Total		17	8	13	12	30

Tabel 3.7
Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y) Untuk Penelitian

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	4,18,26	8,19,28,30	7
2	Merasa senang dalam berkerja	12,9,11	7,24	5
3	Mendapatkan kepuasan dalam berkerja	1,13,20	6,21,27	6
4	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	3,15,17,25	2,14,29	7
5	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	5,10,22,23	16	5
Jumlah		17	13	30

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas r_{xy} yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1 (Azwar: 2003). Dalam penelitian ini menggunakan uji coba reliabilitas dengan menggunakan *Alpha* dengan rumus:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - s_1^2 + s_2^2}{S_X^2} \right]$$

Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product service Solution (SPSS)*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0-1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2003).

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem pada skala persepsi terhadap pimpinan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.923, sedangkan koefesien reliabilitas pada aitem skala motivasi kerja diperoleh sebesar 0.933. Dengan demikian reliabilitas kedua dalam penelitian ini tergolong tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa hasil pengukuran tentang pengukuran hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai digunakan teknik product moment. Karena teknik yang dikumpulkan oleh Person ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel (Arikunto, 2006). Jadi, teknik korelasi product moment ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisa data hasil penelitian ini. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien Korelasi Product Moment

X : Skor Aitem Tiap Subjek

Y : Skor Total Aitem Tiap Subjek

$\sum x$: Jumlah Skor Skala X

$\sum y$: Jumlah Skor Skala Y

N : Jumlah Subjek

I. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini :

No	Jenis Kegiatan	Masa Pelaksanaan
1	Persiapan a. Pengajuan sinopsis b. Penyusunan dan konsultasi proposal c. Seminar usulan penelitian d. Penyusunan dan konsultasi instrument e. Uji coba instrument sekaligus pengumpulan data	Februari 2010 Maret 2010 19 Mei 2010 Oktober – November 30-31 Desember 2010
2	Pengolahan data	Januari 2011
3	Penyusunan dan konsultasi laporan akhir	Januari 2011
4	Ujian munaqasah	9 februari 2011
5	Revisi	-

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 30-31 Desember 2010 pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau. Sebelum skala dibagikan terlebih dahulu penulis menjelaskan tentang tujuan dari pemberian skala ini kemudian dilanjutkan dengan menerangkan tata cara pengisiannya kepada pegawai BPTP-Riau yang akan digunakan sebagai subjek penelitian. Setelah instruksi diberikan maka skala dibagikan dan kepada subjek dipersilahkan mengisinya.

Pada operasionalnya untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, kedua skala tersebut dirangkum menjadi satu eksemplar yang terdiri dari: *pertama*, petunjuk umum pengisian. *Kedua*, Skala Persepsi Terhadap Pimpinan. Dan *Ketiga*, Skala Motivasi Kerja. Skala yang dibagikan sebanyak 70 eksemplar sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang berguna untuk apakah data yang di peroleh memenuhi uji asumsi yang disyaratkan, yaitu uji normalitas dan uji lineritas. Pengujian normalitas data dan linear data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *statistic* 17.0 *For Windows*

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal pada penelitian adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (kurtosis) dengan alat bakunya masing-masing, dirumuskan dengan (Hartono, 2005) :

$$\text{Rasio } Skewness = \frac{\text{nilai } skewness}{\text{Standar error } skewness}$$

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{\text{nilai } Kurtosis}{\text{Standar error } kurtosis}$$

Nilai rasio Skewness dan kurtosis pada variabel persepsi terhadap pimpinan sebagai berikut:

$$\text{Rasio } Skewness = \frac{-0,241}{0,287} = -0,839$$

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{-0,006}{0,566} = -1,777$$

Nilai rasio Skewness dan kurtosis pada variabel motivasi kerja sebagai berikut:

$$\text{Rasio } Skewness = \frac{-0,314}{0,287} = -1,094$$

$$\text{Rasio } Kurtosis = \frac{-1,081}{0,566} = -1,909$$

Jika rasio skewness dan rasio kurtosis berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data adalah normal. (Hartono. 2005). Uji normalitas pada penelitian ini

dilakukan pada dua variabel yaitu persepsi terhadap pimpinan (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y).

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, untuk variabel persepsi terhadap pimpinan (X) diperoleh rasio *skewness* sebesar -0,839 dan rasio *kurtosis* sebesar -1,777 dengan demikian dapat diartikan sebaran data untuk variabel persepsi terhadap pimpinan adalah berdistribusi normal. Untuk variabel motivasi kerja (Y) diperoleh rasio *skewness* sebesar -1,094 dan rasio *kurtosis* sebesar -1,909 artinya sebaran data untuk variabel motivasi kerja adalah berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan diantara variabel. Jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel bergerak kearah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel persepsi terhadap pimpinan dan motivasi kerja dengan regresi linier pada SPSS *statistic* 17.0 for windows, diketahui F sebesar 0.9686.197 dengan taraf signifikan 0.000. untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2004) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0.05 karena 0.000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0.05 maka dapat di simpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

C. Hasil Analisis Data

Tujuan dari dilakukannya analisis data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja yang dianalisis dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari person dan dibantu dengan menggunakan SPSS *statistic* 17.0.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2003). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya koefisien korelasi tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis dari teknik korelasi product moment diperoleh angka sebesar 0,565 dengan probabilitas 0.000. adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila probabilitas dibawah atau sama dengan 0.05 ($p \leq 0.05$) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003). dalam hal ini probabilitas (p) yaitu 0.000 lebih kecil dari pada 0.05 ($0.000 \leq 0.05$). angka koefisien korelasi ini termasuk dalam katagori tingkat hubungan sedang. Jadi hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau diterima (terbukti)

artinya bagaimana persepsi terhadap pimpinan instansi pemerintahan akan mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Adapun bentuk hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai berdasarkan hasil analisis *product moment* diperoleh angka sebesar 0,565 dengan taraf signifikan 0.000. yang berarti hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai adalah positif (searah), yang dapat diartikan apabila persepsi terhadap pimpinan positif maka akan semakin tinggi motivasi kerjapegawai tersebut. Sebaliknya apabila persepsi terhadap pimpinan negatif maka akan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi diatas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 1999

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai di peroleh angka sebesar 0.565 dengan taraf signifikan 0.000. berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien pada tabel 4.1. Maka koefisien korelasi berada pada angka 0.40-0.599. ini berarti tingkat hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja berada pada katagori sedang. Dengan kata lain motivasi kerja yang dimiliki pegawai itu bisa dipengaruhi oleh persepsi terhadap pimpinan instansi tersebut.

D. Deskripsi Katagorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif). Skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar. 2000).

Pada skala persepsi terhadap pimpinan, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) katagori yaitu dalam katagori positif dan negatif. Gambaran hipotesis variabel persepsi terhadap pimpinan instansi dapat dilihat pada tabel 4.2, berikut:

Tabel 4.2
Gambaran Hipotesis Variabel Persepsi Terhadap Pimpinan

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
43	43	172	129	107,5	5,5

Skor maksimal pada variabel persepsi terhadap pimpinan adalah 172. Skor minimal adalah 43. Rangnya $172-43 = 129$. Mean $(172+43)/2 = 107,5$. Dan standar deviasinya $(172-43)/6 = 5,5$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, katagorisasi subjek pada variabel persepsi terhadap pimpinandapat dilihat pada tabel 4.2, berikut:

Tabel 4.3
Katagorisasi Persepsi Terhadap Pimpinan

Katagorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$43 < X \leq 129$	28	40
Negatif	$129 \leq X \leq 193,5$	42	60
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa 28 pegawai pegawai (40 %) memiliki persepsi positif terhadap pimpinan instansi. Sedangkan 42 pegawai pegawai (60 %) memiliki persepsi negatif terhadap pimpinan instansi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau secara umum memiliki persepsi negatif terhadap pimpinan instansi. Untuk mengetahui skala persepsi pegawai terhadap pimpinan instansi dari masing-masing indikator. Maka dibuat pengkategorisasian persepsi terhadap pimpinan di tinjau dari masing-masing

indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel katagorisasi per indikator berikut:

Tabel 4.4
Gambaran Hipotesis Indikator Persepsi Terhadap Pimpinan (X)

Aspek	Indikator	Min	Maks	Range	Mean	SD
Seleksi terhadap persepsi pada pimpinan	Mempunyai sikap terbuka	4	16	12	10	2
	Memberi informasi mengenai iklim-emosional	6	24	18	15	3
	Tidak egosentris	4	16	12	10	2
	Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	3	12	9	7,5	1,5
Interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan	Memberikan informasi mengenai iklim-emosional	2	8	6	5	1
	Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	4	16	12	10	2
	Mempunyai sikap yang terbuka	4	16	12	10	2
	Tidak egosentris	3	12	9	7,5	1,5
Pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan	Menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong	5	20	15	12,5	2,5
	Tidak egosentris	3	12	9	7,5	1,5
	Mempunyai sikap yang terbuka	4	16	12	10	2
	Memberikan	1	4	3	2,5	0,5

	informasi mengenai iklim-emosiona					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh kategorisasi untuk indikator persepsi terhadap pimpinan, yakni:

Tabel 4.5
Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Mempunyai Sikap Terbuka)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$4 \leq X \leq 12$	37	52,85
Negatif	$12 < X \leq 18$	33	47,14
Jumlah		70 Pegawai	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) terdapat subjek dalam positif sebanyak 37 pegawai (52,85%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 33 pegawai (47,14%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator-indikator seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) berada pada katagori positif. Artinya pimpinan kurang memberikan informasi kepada para pegawainya.

Tabel 4.6
Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$6 \leq X \leq 18$	36	51,42
Negatif	$18 < X \leq 27$	34	48,57
Jumlah		70 Pegawai	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 36 pegawai (51,42%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 34 pegawai (48,57%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) berada pada katagori positif. Artinya pada tahap seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) dapat mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.7
Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$4 \leq X \leq 12$	53	75,71
Negatif	$12 < X \leq 18$	17	24,28
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 53 pegawai (75,71%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 17 pegawai (24,28%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) berada pada katagori positif. Artinya pada tahap seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) dapat mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.8
Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$3 \leq X \leq 9$	32	45,71
Negatif	$9 < X \leq 13,5$	38	54,28
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 32 pegawai (45,71%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 38 pegawai (54,28%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator aspek seleksi terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) berada pada katagori negatif. Artinya karyawan memiliki informasi negatif mengenai menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong terhadap pimpinan dan kurang mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.9
Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Memberikan Informasi Iklim-Emosional)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$2 \leq X \leq 9$	70	100
Negatif	$9 < X \leq 12$	0	0
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi iklim-emosional) aspek terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 70 pegawai (10%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 0 pegawai (0%). Semua subjek pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi iklim-emosional) berada pada katagori positif . artinya pada tahap interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi iklim-emosional) sangat mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.10
Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$4 \leq X \leq 12$	34	48,57
Negatif	$12 < X \leq 18$	36	51,42
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) aspek terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 34 pegawai (48,57%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 36 pegawai (51,42%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator indikator aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) berada pada katagori negatif. artinya pada tahap interpretasi terhadap persepsi pada

pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) kurang mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.11
Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Mempunyai Sikap Terbuka)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$4 \leq X \leq 12$	38	54,28
Negatif	$12 < X \leq 18$	32	45,71
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 38 pegawai (54,28%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 32 pegawai (45,71%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) berada pada katagori positif. Artinya pada tahap interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) dapat mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.12
Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Tidak Egosentris)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$3 \leq X \leq 9$	29	41,42
Negatif	$9 < X \leq 13,5$	41	58,57
Jumlah		70 pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 29 pegawai (41,42%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 41 pegawai (58,57%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek interpretasi terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) berada pada katagori negatif. Artinya pada tahap interpretasi persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) kurang mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.13
Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$5 \leq X \leq 15$	27	38,57
Negatif	$15 < X \leq 22,5$	43	61,42
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 27 pegawai (38,57%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 43 pegawai (61,42%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) berada pada katagori negatif. Artinya pada tahap pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan

(menjunjung tinggi martabat diri dan harga diri namun tidak sombong) kurang mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.14
Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Tidak Egosentris)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$3 \leq X \leq 9$	32	45,71
Negatif	$9 < X \leq 13,5$	38	54,28
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 32 pegawai (45,71%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 38 pegawai (54,28%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) berada pada katagori negatif. Artinya pada tahap pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (tidak egosentris) kurang mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.15
Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Mempunyai Sikap Terbuka)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase(%)
Positif	$4 \leq X \leq 12$	44	62,85
Negatif	$12 < X \leq 18$	26	37,14
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 44 pegawai (62,85%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 26 pegawai (37,14%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) berada pada katagori positif. Artinya pada tahap pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (mempunyai sikap terbuka) dapat mengarah kepada motivasi kerja.

Tabel 4.16
Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan
(Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	$1 \leq X \leq 3$	67	95,71
Negatif	$3 < X \leq 4,5$	3	4,28
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) terdapat subjek dalam katagori positif sebanyak 67 pegawai (95,71%). Sedangkan pada katagori negatif sebanyak 3 pegawai (4,28%). Secara umum rata-rata subjek pada indikator Aspek pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) berada pada katagori positif. Artinya pada tahap pembulatan terhadap persepsi pada pimpinan (memberikan informasi mengenai iklim-emosional) sangat dapat mengarah kepada motivasi kerja.

Pada skala motivasi kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) katagori yaitu katagori tinggi dan rendah. Gambaran hipotesis variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 22, berikut:

Tabel 4.17
Gambaran Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	SD
30	30	120	90	75	15

Skor maksimal pada motivasi kerja 120. skor minimal adalah 30. Rangnya $120-30 = 90$. Mean $(120+30)/2 = 75$. Standar deviasinya $(120-30)/6 = 15$. Berdasarkan perhitungan diatas. Katagorisasi subjek pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.17, berikut:

Tabel 4.18
Katagorisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$30 < X \leq 60$	0	0
Sedang	$60 < X \leq 90$	22	31,42
Tinggi	$90 < X \leq 120$	48	68,57
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa 0 pegawai (0 %) memiliki motivasi kerja rendah, dan 22 pegawai (31,42%) memiliki motivasi kerja sedang, sedangkan 48 pegawai (68,57%) memiliki motivasi tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki motivasi kerja

yang tinggi. Dengan kata lain para pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau mempunyai motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan melakukan pekerjaan dengan baik, serta dapat mengerjakan tugas dengan cepat.

Untuk mengetahui skala motivasi kerja dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian motivasi kerja pegawai ditinjau dari masing-masing indikator yang di ukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 4.18 katagorisasi per indikator berikut:

Tabel 4.19
Gambaran Hipotesis Indikator Motivasi Kerja (Y)

Indikator	Min	Maks	Range	Mean	SD
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7	28	21	17,5	3,5
Merasa senang dalam berkerja	5	20	15	12,5	2,5
Mendapatkan kepuasan dalam berkerja	6	24	18	15	3
Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi	7	28	21	17,5	3,5
Berusaha mengembangkan tugas dan diri	5	20	15	12,5	2,5

Berdasarkan perhitungan data diatas, diperoleh katagorisasi untuk indikator motivasi kerja, yakni:

Tabel 4.20
Bertanggung Jawab Terhadap Perkerjaan

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$7 < X \leq 14$	0	0
Sedang	$14 < X \leq 21$	25	35,71
Tinggi	$21 < X \leq 28$	45	64,28
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator bertanggung jawab terhadap perkerjaan terdapat subjek dalam katagori rendah sebanyak 0 pegawai (0%). dan pada katagori sedang terdapat 25 pegawai (35,71%). Sedangkan katagori tinggi terdapat 45 pegawai (64,28%) Secara umum subjek pada indikator bertanggung jawab terhadap perkerjaan berada pada katagori tinggi. Artinya pada indikator bertanggung jawab terhadap perkerjaan sebagian besar pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perkerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.21
Merasa Senang Dalam Berkerja

Katagori	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	$5 < X \leq 10$	0	0
Sedang	$10 < X \leq 15$	23	32,85
Tinggi	$15 < X \leq 30$	47	67,14
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Merasa senang dalam berkerja terdapat subjek dalam katagori rendah sebanyak 0 pegawai (0%). dan pada katagori sedang terdapat 23 pegawai (32,85%). Sedangkan katagori tinggi terdapat 47 pegawai (67,14%) Secara umum subjek pada indikator Merasa senang dalam berkerja perkerjaan berada pada katagori tinggi. Artinya pada indikator Merasa senang dalam berkerja terhadap perkerjaan sebagian besar pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki perasaan senang yang tinggi terhadap perkerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.22
Mendapat Kepuasan Dalam Berkerja

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$6 < X \leq 12$	0	0
Sedang	$12 < X \leq 18$	30	42,85
Tinggi	$18 < X \leq 24$	40	57,14
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Mendapat kepuasan dalam berkerja terdapat subjek dalam katagori rendah sebanyak 0 pegawai (0%). dan pada katagori sedang terdapat 30 pegawai (42,85%). Sedangkan katagori tinggi terdapat 40 pegawai (57,14%) Secara umum subjek pada indikator Mendapat kepuasan dalam berkerja terhadap perkerjaan berada pada katagori tinggi. Artinya pada indikator Mendapat kepuasan dalam berkerja terhadap perkerjaan sebagian besar pegawai Balai

Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 23
Berusaha Mendapatkan Hasil Yang Maksimal Dengan Semangat Tinggi

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$7 < X \leq 14$	0	0
Sedang	$14 < X \leq 21$	31	44,28
Tinggi	$21 < X \leq 28$	39	55,71
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi terdapat subjek dalam katagori rendah sebanyak 0 pegawai (0%). dan pada katagori sedang terdapat 31 pegawai (44,28%). Sedangkan katagori tinggi terdapat 39 pegawai (55,71%) Secara umum subjek pada indikator Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi terhadap pekerjaan berada pada katagori tinggi. Artinya pada indikator Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi sebagian besar pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki tingkat usaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal sangat tinggi.

Tabel 4.24
Berusaha Mengembangkan Tugas Dan Diri

Katagori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-------	-----------	----------------

Rendah	$5 < X \leq 10$	0	0
Sedang	$10 < X \leq 15$	45	64,28
Tinggi	$15 < X \leq 30$	25	32,71
Jumlah		70 Pegawai	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada indikator Berusaha mengembangkan tugas dan diri terdapat subjek dalam katagori rendah sebanyak 0 pegawai (0%). dan pada katagori sedang terdapat 45 pegawai (64,28%). Sedangkan katagori tinggi terdapat 25 pegawai (32,71%) Secara umum subjek pada indikator Berusaha mengembangkan tugas dan diri terhadap perkerjaan berada pada katagori sedang. Artinya pada indikator Berusaha mengembangkan tugas dan diri sebagian besar pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki usaha yang tinggi untuk mengembangkan tugas dan diri.

E. Pembahasan

Hasil analisis data analisis data diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari program SPSS statistik 17.0. Menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau. Hasil analisi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,565, yang menandakan persepsi terhadap pimpinan berhubungan kepada tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh para pegawainya.

Dengan demikian jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pimpinan perusahaan maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki hubungan persepsi yang negatif terhadap pimpinan maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja adalah positif pada taraf signifikan. Artinya apabila pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif terhadap pimpinan maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Dan sebaliknya apabila pimpinan tersebut memiliki persepsi yang negatif terhadap pimpinan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Nitisemito (dalam Zuhendri. 2008) mengatakan apabila sepegawai pimpinan mampu meningkatkan partisipasi bawahannya, maka dapat diharapkan keputusan dan perencanaan yang akan dikeluarkan dilaksanakan dengan baik. Hal ini disebabkan mereka merasa diikut sertakan sehingga kemungkinan mereka merasa ikut memiliki.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa hubungan antara persepsi terhadap pimpinan rata-rata subjek berada kategori positif yaitu sebanyak 42 pegawai (60%) dari 70 pegawai dengan kata lain 42 pegawai memiliki persepsi positif terhadap pimpinan sehingga dapat bersikap adil, bertanggung jawab, memberikan kesediaan memberikan pertolongan kepada pegawai yang memerlukan bantuan. Sedangkan sebanyak 28 pegawai (40%)

memiliki persepsi negatif terhadap pimpinan dengan kata lain pimpinan tidak dapat bersikap adil, kurang bertanggung jawab terhadap perkerjaannya, tidak bersedia memberikan pertolongan kepada para pegawainya yang membutuhkan pertolongan.

Dalam hal ini karyawan dapat memberikan persepsinya baik positif dan negatif pada persepsinya terhadap pimpinan. Seperti yang diungkapkan Indrawijaya (dalam Jimstark. 2007) bahwa persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak. Bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi sesepegawai, nantinya akan mempengaruhi pula perilaku yang akan dipilihnya.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau berada pada kategori rendah yakni sebanyak 0 pegawai (0%) dari semua sampel penelitian yang berjumlah 70 pegawai. Sedangkan dalam kategori sedang sebanyak 22 pegawai (31,42%) dan kategori tinggi sebanyak 48 pegawai (68,57%). Ini menunjukkan bahwa keseluruhan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi.

Pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam melihat kemajuan suatu instansi pemerintahan atau perusahaan, selain itu juga mempengaruhi motivasi kerja para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (1983) bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan kerja pada para

bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau berkerjaiklas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Berdasarkan pendapat Anoraga (2006) motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan hal atau keadaan yang menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang mimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seperti yang tampak dalam hasil penelitian yang telah dilakukan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau bahwa motivasi kerja di pengaruhi oleh persepsinya terhadap pimpinan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Persepsi terhadap pimpinan mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau. Artinya semakin positif persepsi terhadap pimpinan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja para pegawai. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap pimpinan akan semakin rendah motivasi kerja para pegawai.
2. Tingkat motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau dalam kategori tinggi yaitu sebesar 68,57%.
3. Persepsi terhadap pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP)-Riau masuk dalam kategori negatif yaitu sebesar 60%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, analisis data dan kesimpulan diatas maka peneliti ajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian

Diharapkan pimpinan dapat mengembangkan persepsi yang positif kepada para pegawainya dengan cara menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif

dan mengerti akan permasalahan yang dihadapi oleh pegawainya sehingga terwujudnya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

2. Bagi Pegawai

Agar meningkatkan motivasi kerja dengan cara berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan berusaha membangun tugas dari sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan hasil yang maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. 2002. *Psikologi Sosial*. PT. rineka Cipta: Jakarta
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta
- _____.2003. *psikologi kepemimpinan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktik) edisi revisi VI*.
Rineka Cipta: Jakarta
- As'ad, M. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Paikologi Industri edisi ke 4*.
Liberti: Yogyakarta
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- _____. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Putaka pelajar. Yogyakarta
- _____.2003. *Realibilitas dan Validitas*. Andi. Yogyakarta
- Chaplin. J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hartono. 2005. *SPSS Analisis data statistik penelitian dengan komputer*.
Yogyakarta:Lembaga studi filsafat kemasyarakatan kependidikan dan perempuan
- Jimstrak, D. C. 2007. Hubungan antara persepsi karyawan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan stres kerja bagian weaving II PT. Batam textile industry ungaran tahun 2006. Skripsi uneverstas negeri semarang.
- Kartono, K. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- _____. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Munandar, A.S. 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta
- Miner. J. B. 1992. *Industrial Organization Psychology*. McGraw-Hill, Inc: New York
- Rivai, V. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- Sarwono, S.W. 1999. *Psikologi Sosial (Psikologi Kelompok dan Psikologi terapan)* . Balai Pustaka: Jakarta
- Sears, D. O. 1985. *Psikologi Sosial Edisi ke 5 Jilid 2*. Erlangga: Jakarta
- Sobur, A. 2009. *Psikologi Umum*. Pustaka Setia: Bandung
- Shaleh, A. R. 2008. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Islam*. Kencana: Jakarta
- Spector. P.E. 1996. *Industrial and Organization Psychology*. Jhon Wiley & Sons, Inc: New York
- Sugiyono. 1999. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV.Afabeta.
- Walgito, B. 2002. *Pengantar Psikologi Sosial*. Andi: Jakarta
- www. Cokroaminoto. Wordpress.com . diakses 23 Agustus 2010
- www.dakwatuna.com diakses 11 Februari 2011
- Yuwono, I. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Airlangga: Surabaya
- zuluhndri. 2008. *Hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan kepuasan kerja*. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim, Riau
- <http://referensi-kepemimpinan.blogspot.com/2009/03/pengertian-pemimpin.html>
diakses 23 agustus 2010
- <http://kolokiumkpmipb.wordpress.com/2009/04/03/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan-prestasi-kerja-karyawan-di-jurnal-bogor/> diakses 21 januari 2011
- <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/index/assoc/HASH01a1/412e16ec.dir/doc.pdf>. diakses 21 Januari 2011

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	indikator persepsi terhadap pimpinan	28
Tabel 3.2	Blue Print Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Sebelum Try Out	31
Table 3.3	Motivasi Kerja (Y) Sebelum Try Out	33
Tabel 3.4	Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Gugur.....	35
Tabel 3.5	Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Untuk Penelitian	36
Tabel 3.6	Skala Motivasi Kerja (Y) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Yang Gugur	37
Tabel 3.7	Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y) Untuk Penelitian	38
Tabel 3.8	Lokasi dan jadwal penelitian.....	40
Tabel 4.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.2	Gambaran Hipotesis Variabel Persepsi Terhadap Pimpinan	47
Tabel 4.3	Katagorisasi Persepsi Terhadap Pimpinan	47
Tabel 4.4	Gambaran Hipotesis Indikator Persepsi Terhadap Pimpinan (X)	48
Tabel 4.5	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	49
Tabel 4.6	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)	50
Tabel 4.7	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris)	50
Tabel 4.8	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	51
Tabel 4.9	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Iklim-Emosional)	52
Tabel 4.10	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	52
Tabel 4.11	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	53
Tabel 4.12	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris)	54
Tabel 4.13	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	54
Tabel 4.14	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris)	55
Tabel 4.15	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	56

Tabel 4.16	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)	56
Tabel 4.17	Gambaran Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (Y).....	57
Tabel 4.18	Katagorisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)	58
Tabel 4.19	Gambaran Hipotesis Indikator Motivasi Kerja (Y).....	58
Tabel 4.20	Bertanggung Jawab Terhadap Perkerjaan	59
Tabel 4.21	Merasa Senang Dalam Berkerja.....	60
Tabel 4.22	Mendapat Kepuasan Dalam Berkerja.....	60
Tabel 4.23	Berusaha Mendapatkan Hasil Yang Maksimal Dengan Semangat Tinggi	61
Tabel 4.24	Berusaha Mengembangkan Tugas Dan Diri	62

Nama : (Boleh Inisial)
Usia :
Jabatan :

PETUNJUK UMUM

Skala ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk keperluan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir. **Kerahasiaan** jawaban akan **sangat dijaga**. Periksa kembali perkerjaan anda sebelum skala ini diserahkan, agar tidak ada pernyataan yang terlewati dan tidak diberi jawaban.

PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini terdapat serangkaian pernyataan yang menggambarkan sejauh mana anda menilai pimpinan dalam berkerja. Bacalah dengan cermat petunjuk untuk menjawab pernyataan ini. **Tidak** ada jawaban yang salah selama jawaban itu merupakan gambaran keadaan anda sekarang.

Pilih satu dari 4 (empat) alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang tersedia. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yaitu:

- SS : Bila **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S : Bila **Setuju dengan** pernyataan tersebut
- TS : Bila **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS : Bila **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN

BAGIAN I

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya menganggap pimpinan saya terlaku kaku dalam berkerja				
2	Pimpinan saya bersikap cuek terhadap bawahannya				
3	Pimpinan saya tidak mempermasalahkan benar atau salah kerjaan yang saya buat				
4	Berdasarkan apa yang saya dengar pimpinan saya tidak peka terhadap kebutuhan pegawainya				
5	Pimpinan saya selalu menganggap dirinya paling benar				
6	Bagi saya, setiap pimpinan menegur saya membuat saya lebih hati-hati dalam mengerjakan tugas				
7	Menurut saya, pimpinan saya selalu menegur jika para pegawainya melakukan kesalahan				
8	Jika didalam rapat pimpinan selalu mendengarkan pendapat dari para pegawainya				
9	pimpinan saya selalu menyuruh para bawahannya dengan sikap ramah				
10	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya tidak mampu untuk mencari jalan keluar dari masalah yang sedang dialami oleh perusahaan				
11	Saya merasa pimpinan saya merupakan sosok yang sangat bijaksana				
12	Didalam rapat saya, selalu melihat pimpinan saya selalu menganggap dirinya yang paling hebat dalam segala hal				
13	Pimpinan saya tidak dapat beradaptasi dengan cepat dengan para pegawainya				
14	Pimpinan saya selalu menyalah gunakan kekuasaannya				
15	saya sering menjumpai pimpinan saya marah tidak jelas dengan para				

	bawahannya				
16	Pimpinan saya memiliki wawasan yang luas				
17	Saya pernah mendengar bahwa pimpinan saya selalu menjadi tempat yang paling baik untuk konsultasi mengenai pekerjaan				
18	Menurut saya, pimpinan saya sangat otoriter				
19	Menurut saya, pimpinan memperhatikan aspirasi para pegawainya				
20	menurut penglihatan saya, pimpinan saya kurang mau menerima informasi yang datang dari luar				
21	Meskipun pimpinan adalah jabatan yang tertinggi di kantor saya namun dia tidak pernah menganggap dirinya yang paling hebat				
22	Saya dan pimpinan memiliki harapan yang sama untuk memajukan instansi ini				
23	menurut pendapat saya, pimpinan saya berfikir sempit				
24	Pimpinan saya selalu menjadi penengah jika para bawahannya mengalami perbedaan pendapat				
25	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan kepada pegawainya				
26	Setiap masalah, saya dan pimpinan selalu berkerja sama untuk menemukan solusinya				
27	Saya pikir, pimpinan saya selalu mengatasi kesulitan yang ada di kantor dengan baik				
28	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya lebih banyak bicara hal yang dilakukannya				
29	Pimpinan saya berjiwa besar				
30	Pimpinan saya selalu memberikan saran yang sangat membantu dalam mengerjakan tugas saya				
31	Saya sering melihat, pimpinan saya akan marah kalau tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai				

	dengan apa yang di inginkannya				
32	Pimpinan saya selalu memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi				
33	Pimpinan saya memiliki sifat yang kaku dalam memimpin				
34	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya selalu menganggap dirinya paling berkuasa di kantor				
35	Saya sering melihat, pimpinan saya akan marah kalau pendapatnya tidak diterima oleh pegawainya				
36	Berdasarkan penglihatan saya, pimpinan saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi masalah yang dihadapi				
37	Saya pikir, pimpinan saya tidak pernah memandang segala sesuatu dari sudut pandangnya saja tetapi dia akan mendengarkan pendapat orang lain				
38	Pimpinan saya, tidak pernah memaksakan kehendaknya				
39	Berdasarkan penilaian, pimpinan saya terlalu angkuh untuk mengakui kesalahan yang dibuatnya				
40	Saya pikir, pimpinan adalah acuan yang tepat untuk dijadikan bahan rujukan dalam mencari jalan keluar dari setiap masalah				
41	Saya pikir, pimpinan saya selalu menunjukkan ketidaksukaannya kepada pegawainya				
42	menurut saya, pimpinan saya terlalu sombong untuk mengakui kesalahannya				
43	Saya jarang melihat pimpinan saya menegur para pegawainya jika para pegawainya melakukan kesalahan				

Nama : (Boleh Inisial)
Usia :
Jabatan :

PETUNJUK UMUM

Skala ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk keperluan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir. **Kerahasiaan** jawaban akan **sangat dijaga**. Periksa kembali perkerjaan anda sebelum skala ini diserahkan, agar tidak ada pernyataan yang terlewat dan tidak diberi jawaban.

PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini terdapat serangkaian pernyataan yang menggambarkan sejauh mana anda menilai pimpinan dalam berkerja. Bacalah dengan cermat petunjuk untuk menjawab pernyataan ini. **Tidak** ada jawaban yang salah selama jawaban itu merupakan gambaran keadaan anda sekarang.

Pilih satu dari 4 (empat) alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang tersedia. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yaitu:

- SS : Bila **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S : Bila **Setuju dengan** pernyataan tersebut
- TS : Bila **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS : Bila **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN

BAGIAN II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa aman berkerja di instasi ini				
2	saya mengerjakan tugas dengan terburu-buru				
3	Saya selalu memeriksa pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan teliti				
4	Saya selalu berusaha berkonsentrasi dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan				
5	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
6	saya merasa tidak nyaman jika selalu di perhatikan oleh pimpinan				
7	saya merasa tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan				
8	saya selalu mengabaikan tugas yang diberikan				
9	saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan senang hati walaupun sukar bagi saya				
10	Dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan, saya membutuhkan usaha dan keterampilan				
11	saya tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepada saya				
12	Saya merasa senang bila di pimpinan orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya				

13	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang sukar				
14	saya tidak pernah memeriksa tugas yang telah saya kerjakan				
15	saya rela membawa pulang tugas dari kantor agar hasil kerjaan saya bagus				
16	Saya tidak mampu mengeluarkan ide-ide cemerlang, ketika saya dihadapkan pada revisi yang banyak				
17	jika saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas saya akan berkonsultasi dengan rekan saya				
18	Saya akan mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya walaupun tugas itu sukar bagi saya				
19	saya tidak pernah langsung mengerjakan tugas yang di berikan karena waktunya masih lama untuk di kumpulkan				
20	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini				
21	pimpinan saya selalu komplet dengan hasil kerja saya				
22	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai				
23	Berkerja di sini membuat pegawai berkembang kemampuannya				
24	saya tidak menyukai pekerjaan yang saya geluti selama ini				
25	walaupun tugas yang				

	diberikan kepada saya sangat sukar saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
26	Hampir semua perkerjaan dapat saya selesaikan dengan baik				
27	Minimnya fasilitas yang ada di kantor membuat saya lambat dalam mengerjakan tugas				
28	Saya akan membiarkan tugas yang di berikan kepada saya jika saya anggap itu sukar				
29	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas				
30	Saya suka menunda-nunda dalam mengerjakan tugas				

Nama : (Boleh Inisial)

Usia :

Jabatan :

PETUNJUK UMUM

Skala ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk keperluan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir. **Kerahasiaan** jawaban akan **sangat dijaga**. Periksa kembali pekerjaan anda sebelum skala ini diserahkan, agar tidak ada pernyataan yang terlewat dan tidak diberi jawaban.

PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini terdapat serangkaian pernyataan yang menggambarkan sejauh mana anda menilai pimpinan dalam berkerja. Bacalah dengan cermat petunjuk untuk menjawab pernyataan ini. **Tidak** ada jawaban yang salah selama jawaban itu merupakan gambaran keadaan anda sekarang.

Pilih satu dari 4 (empat) alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang tersedia. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yaitu:

SS : Bila **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila **Setuju dengan** pernyataan tersebut

TS : Bila **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN

BAGIAN I

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya menganggap pimpinan saya terlalu kaku dalam berkerja				
2	Pimpinan saya bersikap cuek terhadap bawahannya				
3	Pimpinan saya tidak memperlakukan benar atau salah kerjaan yang saya buat				
4	Berdasarkan pengamatan saya, pimpinan saya tidak konsisten dalam menerapkan peraturan didalam perusahaan				
5	Saya pikir, pimpinan saya bersikap sesuai dengan perasaan yang dialaminya				
6	Berdasarkan apa yang saya dengar pimpinan saya tidak peka terhadap kebutuhan pegawainya				
7	Pimpinan saya selalu menganggap dirinya paling benar				
8	Berdasarkan yang saya lihat pimpinan saya selalu menerima kritika yang membangun untuk dirinya serta perusahaan				
9	Bagi saya, setiap pimpinan menegur saya membuat saya lebih hati-hati dalam mengerjakan tugas				
10	Pimpinan saya selalu melanggar peraturan yang dibuatnya				
11	Menurut saya, pimpinan saya selalu menegur jika para pegawainya melakukan kesalahan				

12	Jika didalam rapat pimpinan selalu mendengarkan pendapat dari para pegawainya				
13	pimpinan saya selalu menyuruh para bawahannya dengan sikap ramah				
14	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya tidak mampu untuk mencari jalan keluar dari masalah yang sedang dialami oleh perusahaan				
15	Saya merasa pimpinan saya merupakan sosok yang sangat bijaksana				
16	Didalam rapat saya, selalu melihat pimpinan saya selalu menganggap dirinya yang paling hebat dalam segala hal				
17	Pimpinan saya tidak dapat beradaptasi dengan cepat dengan para pegawainya				
18	Pimpinan saya selalu mengikuti apapun yang dikatan oleh para pegawainya				
19	pimpinan saya selalu melihat segala sesuatu dari cara pandangnya				
20	Pimpinan saya selalu menyalah gunakan kekuasaannya				
21	Pimpinan saya selalu memberikan kritikan yang membangun				
22	Jika didalam rapat pimpinan selalu mendengarkan pendapat dari para pegawainya				
23	saya sering menjumpai pimpinan saya marah tidak jelas dengan para bawahannya				
24	Pimpinan saya memiliki wawasan yang				

	luas				
25	Saya pernah mendengar bahwa pimpinan saya selalu menjadi tempat yang paling baik untuk konsultasi mengenai pekerjaan				
26	Menurut saya, pimpinan saya sangat otoriter				
27	Menurut saya, pimpinan memperhatikan aspirasi para pegawainya				
28	menurut penglihatan saya, pimpinan saya kurang mau menerima informasi yang datang dari luar				
29	Pimpinan saya selalu berpenampilan menarik dan murah senyum kepada pegawainya				
30	Saya tidak pernah melihat, pimpinan saya sewenang-wenang dalam bekerja				
31	Meskipun pimpinan adalah jabatan yang tertinggi di kantor saya namun dia tidak pernah menganggap dirinya yang paling hebat				
32	berkerja dengan pimpinan sekarang membuat saya merasa dihargai				
33	Menurut saya, pendirian pimpinan saya sering berubah-ubah				
34	Saya dan pimpinan memiliki harapan yang sama untuk memajukan instansi ini				
35	menurut pendapat saya, pimpinan saya berfikiran sempit				
36	Pimpinan saya selalu menjadi penengah jika para bawahannya mengalami				

	perbedaan pendapat				
37	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan kepada pegawainya				
38	Setiap masalah, saya dan pimpinan selalu berkerja sama untuk menemukan solusinya				
39	Saya pikir, pimpinan saya selalu mengatasi kesulitan yang ada di kantor dengan baik				
40	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya lebih banyak bicara hal yang dilakukannya				
41	Saran yang dikatakan oleh pimpinan saya jarang terkesan masuk akal				
42	Pimpinan saya, tidak mau mengikuti kegiatan yang diadakan oleh kantor				
43	Pimpinan saya berjiwa besar				
44	Pimpinan saya selalu memberikan saran yang sangat membantu dalam mengerjakan tugas saya				
45	Berdasarkan penglihatan saya, pimpinan saya selalu tersenyum setiap kali berpapasan dengan para bawahannya				
46	Saya sering mendengar, bahwa pimpinan saya selalu memberikan ide-ide yang kurang membantu dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang di hadapi				
47	Menurut pemantauan saya, pimpinan saya selalu konsisten pada apa yang dilakukannya				
48	Pimpinan tidak segan untuk berkonsultasi dengan pegawainya mengenai pekerjaan				

	yang kurang ia mengerti				
49	Saya sering melihat, pimpinan saya akan marah kalau tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya				
50	Saya jarang mendengar anggapan buruk tentang pimpinan saya				
51	Dari pengamatan saya pimpinan saya tidak sesempurna seperti kelihatannya				
52	Pimpinan saya selalu membrikan peringatan kepada para bawahannya untuk mematuhi peraturan walaupun dia sering melanggarnya				
53	Pimpinan tidak selalu benar dalam melakukan suatu kerjaan				
54	Pimpinan saya selalu memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi				
55	Pimpinan saya memiliki sifat yang kaku dalam memimpin				
56	Pimpinan saya selalu memeriksa hasil kerja para pegawainya dengan teliti				
57	Menurut penglihatan saya, pimpinan saya selalu menganggap dirinya paling berkuasa di kantor				
58	Saya sering melihat, pimpinan saya akan marah kalau pendapatnya tidak diterima oleh pegawainya				
59	Saya selalu tertekan bila mengerjakan				

	tugas yang diberikan oleh pimpinan saya				
60	Berdasarkan penglihatan saya, pimpinan saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi masalah yang dihadapi				
61	Saya pikir, pimpinan saya tidak pernah memandang segala sesuatu dari sudut pandangnya saja tetapi dia akan mendengarkan pendapat orang lain				
62	Pimpinan saya, tidak pernah memaksakan kehendaknya				
63	Pimpinan saya selalu menghormati para bawahannya				
64	Berdasarkan penilaian, pimpinan saya terlalu angkuh untuk mengakui kesalahan yang dibuatnya				
65	pimpinan saya selalu mengambil keputusan dengan tergesa-gesa				
66	Saya pikir, pimpinan adalah acuan yang tepat untuk dijadikan bahan rujukan dalam mencari jalan keluar dari setiap masalah				
67	Saya tidak pernah melihat pimpinan saya melakukan kesalahan dalam berkerja				
68	Saya pikir, pimpinan saya selalu menunjukkan ketidaksukaannya kepada pegawainya				
69	Setiap saya mengerjakan tugas tidak yang benar di mata pimpinan				
70	Pimpinan saya, selalu memikirkan baik dan buruk keputusan yang akan diambil untuk perusahaan				

71	menurut saya, pimpinan saya terlalu sombong untuk mengakui kesalahannya				
72	Saya jarang melihat pimpinan saya menegur para pegawainya jika para pegawainya melakukan kesalahan				

Nama : (Boleh Inisial)

Usia :

Jabatan :

PETUNJUK UMUM

Skala ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk keperluan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir. **Kerahasiaan** jawaban akan **sangat dijaga**. Periksa kembali perkerjaan anda sebelum skala ini diserahkan, agar tidak ada pernyataan yang terlewat dan tidak diberi jawaban.

PETUNJUK Pengerjaan

Berikut ini terdapat serangkaian pernyataan yang menggambarkan sejauh mana anda menilai pimpinan dalam berkerja. Bacalah dengan cermat petunjuk untuk menjawab pernyataan ini. **Tidak** ada jawaban yang salah selama jawaban itu merupakan gambaran keadaan anda sekarang.

Pilih satu dari 4 (empat) alternatif jawaban untuk setiap pernyataan yang tersedia. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yaitu:

SS : Bila **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila **Setuju dengan** pernyataan tersebut

TS : Bila **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bila **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

SELAMAT MENGERJAKAN

BAGIAN II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa aman berkerja di instasi ini				
2	saya mengerjakan tugas dengan terburu-buru				
3	Saya selalu memeriksa pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan teliti				
4	saya akan mengerjakan tugas jika pimpinan telah memintanya				
5	Saya selalu mengerjakan tugas yang di berikan oleh pimpinan dengan suka rela				
6	saya berkerja dengan baik agar golongan saya naik				
7	Saya selalu berusaha berkonsentrasi dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan				
8	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
9	saya merasa tidak nyaman jika selalu di perhatikan oleh pimpinan				
10	saya merasa tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan				
11	saya selalu mengabaikan tugas yang diberikan				
12	Saya selalu merasa tidak puas terhadap apa yang saya kerjakan				
13	saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan senang hati walaupun sukar bagi saya				
14	Dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan, saya membutuhkan usaha dan keterampilan				

15	saya tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang di berikan kepada saya				
16	Saya merasa senang bila di pimpinan orang yang bertanggung jawab terhadap perkerjaannya				
17	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang sukar				
18	Saya merasa tidak percaya diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.				
19	saya tidak pernah memeriksa tugas yang telah saya kerjakan				
20	saya rela membawa pulang tugas dari kantor agar hasil kerjaan saya bagus				
21	Saya tidak mampu mengeluarkan ide-ide cemerlang, ketika saya dihadapkan pada revisi yang banyak				
22	jika saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas saya akan berkonsultasi dengan rekan saya				
23	Saya akan mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya walaupun tugas itu sukar bagi saya				
24	Saya akan memperbaiki kesalahan saya dalam membuat tugas jika pimpinan yang menyuruhnya				
25	saya tidak pernah langsung mengerjakan tugas yang di berikan karena waktunya masih lama untuk di kumpulkan				
26	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini				
27	Saya merasa berkerja di kantor ini tidak dapat				

	mengembangkan potensi yang saya miliki				
28	pimpinan saya selalu komplek dengan hasil kerja saya				
29	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai				
30	perkerjaan yang telah saya kerjakan selalu mendapat revisi dari pimpinan				
31	Berkerja di sini membuat pegawai berkembang kemampuannya				
32	saya tidak menyukai perkerjaan yang saya geluti selama ini				
33	walaupun tugas yang diberikan kepada saya sangat sukar saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
34	Hampir semua perkerjaan dapat saya selesaikan dengan baik				
35	Minimnya fasilitas yang ada di kantor membuat saya lambat dalam mengerjakan tugas				
36	Saya jarang memberikan ide-ide untuk solusi terhadap permasalahan di kantor				
37	Saya akan membiarkan tugas yang di berikan kepada saya jika saya anggap itu sukar				
38	Saya tidak pernah di tegur oleh pimpinan karena saya mengerjakan tugas dengan baik				
39	saya menerima berkerja di kantor ini hanya karena tuntutan ekonomi				
40	Dalam berkerja, saya merasa aman terhadap pengawasan dari atasan saya				
41	Saya selalu was-was jika pimpinan saya tidak puas dengan hasil kerja saya				
42	Saya mudah menyerah jika				

	mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas				
43	Saya merupakan perkerja keras				
44	pimpinan saya selalu memberika pelatihan-pelatihan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan				
45	Saya suka menunda-nunda dalam mengerjakan tugas				
46	saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh kantor sehingga perkerjaan dapat terselesaikan dengan baik				
47	Saya sadar jika bukan saya yang mengerjakan tugas yang di berikan siapa lagi yang akan mengerjakannya				
48	saya tidak akan mengulangi kerjaan saya yang salah walaupun pimpinan yang memintanya				
49	Saya dengan senang hati mengulang perkerjaan saya jika dianggap salah oleh pimpinan				
50	Meskipun saya bersungguh-sungguh, saya tidak akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran B Uji Normalitas

Lampiran C Uji Linieritas

Lampiran D Uji Analisis Korelasi Product Moment

Lampiran E Skala Try Out

Lampiran F Data Try Out

Lampiran G Skala Penelitian

Lampiran H Data Penelitian

Lampiran I Surat Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	indikator persepsi terhadap pimpinan	28
Tabel 3.2	Blue Print Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Sebelum Try Out	31
Table 3.3	Motivasi Kerja (Y) Sebelum Try Out	33
Tabel 3.4	Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Gugur.....	35
Tabel 3.5	Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pimpinan (X) Untuk Penelitian	36
Tabel 3.6	Skala Motivasi Kerja (Y) Setelah Try Out Yang Sahih Dan Yang Gugur	37
Tabel 3.7	Blue Print Skala Motivasi Kerja (Y) Untuk Penelitian.....	38
Tabel 3.8	Lokasi dan jadwal penelitian.....	40
Tabel 4.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.2	Gambaran Hipotesis Variabel Persepsi Terhadap Pimpinan	47
Tabel 4.3	Katagorisasi Persepsi Terhadap Pimpinan	47
Tabel 4.4	Gambaran Hipotesis Indikator Persepsi Terhadap Pimpinan (X)	48
Tabel 4.5	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	49
Tabel 4.6	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)	50
Tabel 4.7	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris).....	50
Tabel 4.8	Aspek Seleksi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	51
Tabel 4.9	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Iklim-Emosional)	52
Tabel 4.10	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	52
Tabel 4.11	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	53
Tabel 4.12	Aspek Interpretasi Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris).....	54
Tabel 4.13	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Menjunjung Tinggi Martabat Diri dan Harga Diri Namun Tidak Sombong)	54
Tabel 4.14	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Tidak Egosentris).....	55
Tabel 4.15	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Mempunyai Sikap Terbuka)	56

Tabel 4.16	Aspek Pembulatan Terhadap Persepsi Pada Pimpinan (Memberikan Informasi Mengenai Iklim-Emosional)	56
Tabel 4.17	Gambaran Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (Y).....	57
Tabel 4.18	Katagorisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)	58
Tabel 4.19	Gambaran Hipotesis Indikator Motivasi Kerja (Y).....	58
Tabel 4.20	Bertanggung Jawab Terhadap Perkerjaan	59
Tabel 4.21	Merasa Senang Dalam Berkerja.....	60
Tabel 4.22	Mendapat Kepuasan Dalam Berkerja.....	60
Tabel 4.23	Berusaha Mendapatkan Hasil Yang Maksimal Dengan Semangat Tinggi	61
Tabel 4.24	Berusaha Mengembangkan Tugas Dan Diri	62