

**KEMAMPUAN SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PERILAKU
PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI MUSEUM
NEGERI BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH

HANUR YUNIANTRI WIJAYANTI

C1B010029

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

**KEMAMPUAN SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PERILAKU
PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI MUSEUM
NEGERI BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**HANUR YUNIANTRI WIJAYANTI
C1B010029**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh Hanur Yuniantri Wijayanti ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian

Comprehensive /Skripsi

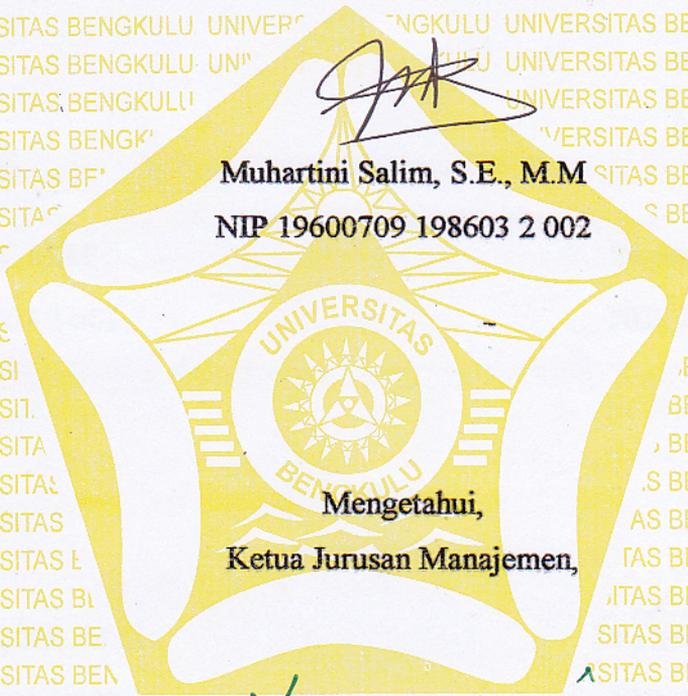
Bengkulu, 10 Januari 2014

Pembimbing



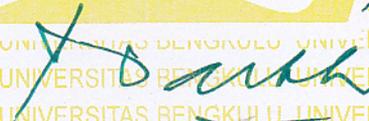
Muhartini Salim, S.E., M.M

NIP 19600709 198603 2 002



Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U

NIP 19571010 198403 1 004

Skripsi Oleh Hanur Yuniantri Wijayanti ini,

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji yang dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 23 Januari 2014

Waktu : 11.00 WIB

Tempat : Ruang Multimedia Gedung Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji Utama

Muhartini Salim, S.E., M.M

Sugeng Susefyo, S.E., M.Si

NIP. 19600709 198603 2 002

NIP. 19590919 198702 1 001

Anggota I

Anggota II

Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.Si

Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB, SU

NIP. 19660304 199803 1 002

NIP. 19571010 198403 1 004

Mengetahui,

**an. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Fahrudin JS. Pareke, S.E., M.Si

NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO:

- ♥ “Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum jika bukan kaum itu sendiri yang merubahnya” QS. Ar-Ra'du (13):11
- ♥ Sukses tidak pernah datang dari orang yang malas. Kesuksesan dibentuk dari 1% kejeniusan dan 99% kerja keras (Einstein)
- ♥ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. (Thomas Alva Edison)

PERSEMBAHAN:

Dengan rasa syukur atas nikmat yang Engkau berikan padaku ya Allah, , , izinkan aku mempersembahkan kebahagiaanku ini pada orang yang kusayangi dan menyanyangiku, yang selalu kusebut dalam doaku dan selalu menyebutku didalam doanya. . .

- ♥ Kedua orang tuaku Ir.H. Hartal, M.P dan Dra. Hj. Nurila Utami, M.Pd yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus untukku, mendoakanku dan selalu melakukan yang terbaik untukku, semoga Allah memuliakan kalian...
- ♥ Abang,mbak dan mas Prabu Wijaya Pratama, S.T, Indah Oktari Wijayanti, S.E., M.Si., Akuntan, dan Budi Harto, S.E. yang selalu menyanyangiku , memberikan semangat, dan selalu melakukan yang terbaik untukku, , ,
- ♥ Keponakan ku tersayang yang selalu membuat kangen dan ingin cepet bertemu Eza Arganio Rahman Pratama, , ,
- ♥ Kekasih ku Antonio Grafiko, S.Si yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa walaupun jauh disana selalu mengingatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, ,
- ♥ Sahabat yang selalu menemani saat senang, sedih, dan setia menemani Liza, Mbak wulan, Puspita, Mbak Danti dan Fenny.

- ♥ Sahabat seperjuangan yang selalu menemani Tessa, Maya, Nefa, Jessy, Robi, Nensi, Dwiki, Yurma, Fenica, Yogi, Sandi, Rian, Nisa, Ninda, Kak Ijonk, Manto, F.syah, Tatik dan lain-lain
- ♥ Teman-teman seluruh angkatan 2010 dan konsentrasi MSDM yang tidak bisa di sebutin satu per satu namanya, sukses selalunya..
- ♥ Anak-anak KKN Periode 70 Pasar Pedati yang selalu mengingatkan skripsi Lisyia Agusdina, Ojan (Yuzana Tiarasia), Medium(Rully Medio Landa), dan pak kordes (Rizki Permana BB), mbak tika, lala, madya, dan lain-lain
- ♥ Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi
- ♥ Almamaterku, ,

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

KEMAMPUAN SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI MUSEUM NEGERI BENGKULU

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan dari tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas dengan sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Bengkulu, Januari 2014

Hanur Yuniantri Wijayanti

*ABILITY AS MEDIATING EFFECT OF LEADER BEHAVIOR ON MOTIVATION
OF EMPLOYEES STATE MUSEUM BENGKULU*

BY:

*Hanur Yuniantri Wijayanti¹
Muhartini Salim²*

ABSTRACT

The research was conducted on employees of the Museum Negeri Bengkulu. Museum Negeri Bengkulu has the main task, namely to implement the collection, maintenance, preservation, and presentation of the collection as well as researching, publishing research results, provide guidance on educational cultural objects of historical value, cultural, scientific and regional nature. It is interesting to study, because it required the ability to accomplish basic tasks as well as the role of a leader is needed to guide and motivate employees to complete tasks well so that organizational goals are common goals will be achieved. The purpose of this study were: to determine the ability of the mediating effect of leader behavior on employee motivation in the Museum of Bengkulu. mediating variables effect the dependent variable and the significant effect of independent variables on the mediating is also significant. With the results of mediating variables on the dependent variable significantly $0.000 < 0.05$, and independent of mediating variables also significantly $0.048 < 0.05$. So based on the above it is evident that the role of mediation indicated fulfilled and ability as mediating the effect of leader behavior on motivation.

Keywords: Ability, Leader Behavior, and Motivation

- 1) Student*
- 2) Lecture Counsellor*

KEMAMPUAN SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI MUSEUM NEGERI BENGKULU

OLEH:

Hanur Yuniantri Wijayanti ¹
Muhartini Salim ²

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Museum Negeri Bengkulu. Museum Negeri Bengkulu mempunyai tugas pokok, yaitu melaksanakan pengumpulan, perawatan, pengawetan, dan penyajian koleksi serta meneliti, menerbitkan hasil penelitiannya, memberikan bimbingan *edukatif cultural* tentang benda bernilai sejarah, budaya, dan ilmiah yang bersifat regional. Hal ini menarik untuk diteliti, karena diperlukan kemampuan untuk bisa menyelesaikan tugas pokok tersebut serta peran pemimpin sangat diperlukan untuk dapat membimbing dan juga memberikan motivasi kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik sehingga tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama akan tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.(2) untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan pegawai Museum Negeri Bengkulu. (3) untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu. (4) untuk mengetahui kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner dari pegawai Museum Negeri Bengkulu yang berjumlah 38 orang. Data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Metode analisis data menggunakan analisis regresi termediasi dengan melakukan 4 tahapan dengan melakukan tahapan sebagai berikut: (1) perilaku pemimpin di regresi sederhana terhadap motivasi, (2) perilaku pemimpin di regresi sederhana terhadap kemampuan, (3) kemampuan di regresi sederhana terhadap motivasi, (4) perilaku pemimpin dan kemampuan di regresi berganda terhadap motivasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi dengan koefisien nilai β 0,372 dan signifikansi $0,021 < 0,05$, perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kemampuan dengan koefisien nilai β 0,323 dan signifikansi $0,048 < 0,05$, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan koefisien nilai β 0,628 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan. Dengan hasil variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan $0,000 < 0,05$, dan variabel independen terhadap pemediasi juga signifikan $0,048 < 0,05$.

Jadi berdasarkan kondisi di atas terbukti bahwa peran mediasi terindikasi terpenuhi dan kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi.

Kata Kunci : Kemampuan, Perilaku Pemimpin, dan Motivasi

- 1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
- 2) Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Kemampuan Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Pegawai Museum Negeri Bengkulu**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian sampai terwujudnya skripsi terdapat kesalahan, telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Muhartini Salim, S.E.,M.M selaku pembimbing yang tidak henti-hentinya membimbing, mengajari dan memberi motivasi hingga skripsi ini selesai.
2. Bapak Sugeng Susetyo, S.E., M.Si selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U selaku dosen penguji dan Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada penulis.

5. Bapak Prof. Lizar Alfansi, S.E.,M.BA.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Soengkono, S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik.
7. Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang membimbing dan melayani penulis dari awal perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.
8. Staf pegawai gedung L yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi dari awal hingga akhir perkuliahan.
9. Semua pihak Museum Negeri Bengkulu yang telah banyak membantu memberikan data informasi yang berhubungan dengan objek penelitian.
10. Semua rekan-rekan yang telah memberikan perhatian, dukungan serta waktunya untuk berbagi. Terimakasih atas kebersamaanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Akhirnya atas segenap bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT iyang membalas budi baik dan memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu.

Bengkulu, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Dasar Kerangka Analisis.....	9
2.2 Motivasi	10
2.3 Kepemimpin.....	14
2.3.1 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3.2 Perilaku Pemimpin.....	23

2.4	Kemampuan	25
2.5	Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi	29
2.6	Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan	30
2.7	Pengaruh Kemampuan Terhadap Motivasi	30
2.8	Penelitian Terdahulu	31
2.9	Kerangka Analisis	33
2.10	Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Definisi Operasional.....	35
3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	38
3.4	Sumber Data	38
3.5	Metode Pengumpulan Data	38
3.6	Kriteria Pengukuran Skor.....	39
3.7	Uji Validitas dan Realibilitas	39
	3.7.1. Uji Validitas	39
	3.7.2 Uji Realibilitas	42
3.8	Metode Analisis	43
	3.8.1 Analisis Regresi Termediasi	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Museum Negeri Bengkulu	46
	4.1.1 Sejarah Singkat Museum Negeri Bengkulu	46
	4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi	47
	4.1.3 Visi dan Misi	48
	4.1.4 Koleksi Museum Negeri Bengkulu.....	49
	4.1.5 Struktur Organisasi	51
4.2	Karakteristik Responden	53

4.3	Hasil Penelitian	55
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	55
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	56
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan	57
4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin	59
4.4	Pengujian Hipotesis.....	61
4.5	Pembahasan.....	65
4.6	Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.3 Sembilan Kemampuan Fisik Dasar	28
Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator.....	36
Tabel 3.7.1Hasil Uji Validitas Data Penelitian	41
Tabel 3.7.2Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3.8.1Tahapan Pengujian Mediasi Variabel Kemampuan.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.3.2Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	56
Tabel 4.3.3Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan.....	58
Tabel 4.3.4Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan .	60
Tabel 4.4 Hasil Pengolahan Data	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Dasar Kerangkan Analisis.....	9
Gambar 2.9 Kerangka Analisis	33
Gambar 4.1.5 Struktur Museum Negeri Bengkulu	52
Gambar 4.4 Hasil Signifikan.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Penelitian
3. Hasil Validitas, Realibilitas, dan Regresi
4. Tabel r Product Moment
5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Museum Negeri Bengkulu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi akan maju dan berkembang, serta akan mampu mencapai tujuannya jika didukung oleh setiap komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Salah satu komponen yang sangat penting adalah individu sebagai anggota organisasi. Keberhasilan akan tercapai jika setiap anggota organisasi mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Artinya, setiap individu diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik, teliti dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama akan tercapai. Sama halnya pada Museum Negeri Bengkulu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sangat di perlukan motivasi dari pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap pegawai dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Robbins, 2008). Motivasi kerja pegawai tidak akan datang

dengan sendirinya. Akan tetapi motivasi kerja tersebut akan timbul apabila mereka merasa keinginan dan kebutuhannya relatif terpenuhi.

Begitu juga sebaliknya apabila kebutuhan dan keinginan mereka kurang diperhatikan dan relatif tidak dipenuhi maka motivasi kerja mereka akan menurun. Keberhasilan suatu organisasi secara langsung dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja para personil atau pegawai yang ada di dalamnya. Hubungan tersebut merupakan hal sangat wajar mengingat suatu organisasi adalah kumpulan dari orang-orang dan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi juga merupakan suatu wadah untuk merealisasikan hakekat manusia para pegawai. Usaha yang dilakukan pegawai dalam organisasi, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan hidup sebagai manusia.

Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan fisik/jasmaniah, kebutuhan psikologis, maupun kebutuhan spiritual. Memenuhi kebutuhan ini merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Memberikan motivasi pegawai tidak lepas dari peran serta pemimpin. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pimpinan atau atasan tidak menjalankan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional. Namun dilaksanakan oleh orang-orang pelaksana sebagai bawahannya.

Dengan beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus mempelajari sikap-sikap para pegawai dalam bekerja. Sehingga seorang pemimpin atau atasan tidak menjalankan kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional. Namun dilaksanakan oleh orang-orang pelaksana sebagai bawahannya.

Untuk keberhasilan proses penyelenggaraan pencapaian tujuan tersebut sudah sewajarnya seorang pimpinan selalu berusaha untuk mengerakkan dan mengarahkan segala kegiatan terhadap orang-orang bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan timbulnya pemborosan-pemborosan waktu dan biaya (Martoyo, 2000).

Perilaku pemimpin adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu perusahaan atau organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negative terhadap suatu perusahaan. Pemimpin dalam organisasi adalah orang yang menjalankan fungsi sebagai perencana, sebagai orang yang menggerakkan organisasi, melakukan pengawasan, dan sebagai motivator bagi anggota organisasi lainnya (Ishak, 2004).

Menurut Thoha (2003: 31) mendefenisikan Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Sedangkan menurut Yulk (2005) kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi,

memotivasi, dan membuat orang lain memiliki kemampuan kontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

Bagi organisasi publik (pemerintah) yang dimana objek penelitian ini adalah Museum Negeri Bengkulu selain perilaku pemimpin yang baik antara atasan langsung dengan bawahan tidak terlepas dari kemampuan dan kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kemauan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati (karena menyadari posisinya sebagai peran publik) harus menjadi perhatian utama.

Keterbelakangan suatu organisasi pada umumnya dilatarbelakangi oleh minimnya kemampuan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, baik aspek manajerial maupun pada aspek operasional. Tuntutan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat mutlak untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Robbins (2008) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor : 41 Tahun 2007 tentang organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Bengkulu kedudukan Museum Negeri Bengkulu adalah:

1. Museum Negeri Bengkulu adalah Unit Pelaksanaan Teknis UPTD di bawah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Bengkulu.
2. Museum Negeri Bengkulu dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugasnya di bantu oleh Kasubbag Tata Usaha, Kasi Bimbingan Edukasi dan Publikasi, Kasi Koleksi Konservasi dan Preparasi yang bertanggung jawab kepada kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bengkulu.

Sehingga Museum Negeri Bengkulu mempunyai tugas untuk melaksanakan pengumpulan, perawatan, pengawetan dan penyajian koleksi serta meneliti, menerbitkan hasilnya, memberikan bimbingan edukatif cultural tentang benda bernilai sejarah, budaya dan ilmiah yang bersifat regional.

Namun demikian, prasurey yang dilakukan di Museum Negeri Bengkulu adalah masih banyak pegawai yang bekerja sebagai formalitas dengan kegiatan apel pagi-sore, absensi, kemudian mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya, bekerja dengan malas-malasan, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak mempunyai kaitan sama sekali dengan tugas pekerjaannya.

Banyak pula pegawai yang tidak mempunyai kemampuan (*ability*) yang memadai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawab dikerjakan oleh pegawai lain.

Para pemimpin (*leader*) institusi yang telah berupaya melaksanakan beberapa hal yang diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut seperti memberikan arahan atau petunjuk, membuat *job description* pegawai sesuai tingkatan dan jenis pendidikan, memberi sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin, memberi contoh yang baik serta memberi perhatian terhadap keluhan-keluhan bawahannya, namun masalah ini masih saja terjadi.

Bila hal ini terus terjadi, motivasi pegawai akan semakin tidak baik dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan atasan sering tidak diselesaikan atau tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan sehingga akan mengakibatkan tujuan dan sasaran institusi akan sulit dicapai.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan di atas, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kemampuan Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Pegawai Museum Negeri Bengkulu”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

2. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan pegawai Museum Negeri Bengkulu.
3. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.
4. Apakah kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan pegawai Museum Negeri Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.
4. Untuk mengetahui kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain adalah :

1. Bagi pegawai dan pimpinan Museum Negeri Bengkulu, adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan perilaku pemimpin dan motivasi, dan melalui variabel pemediasi kemampuan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
2. Bagi universitas hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori perilaku pemimpin, motivasi dan kemampuan

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Museum Negeri Bengkulu, dengan permasalahan yang diteliti dan dibatasi hanya pada kemampuan, perilaku pemimpin dan motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

BAB II

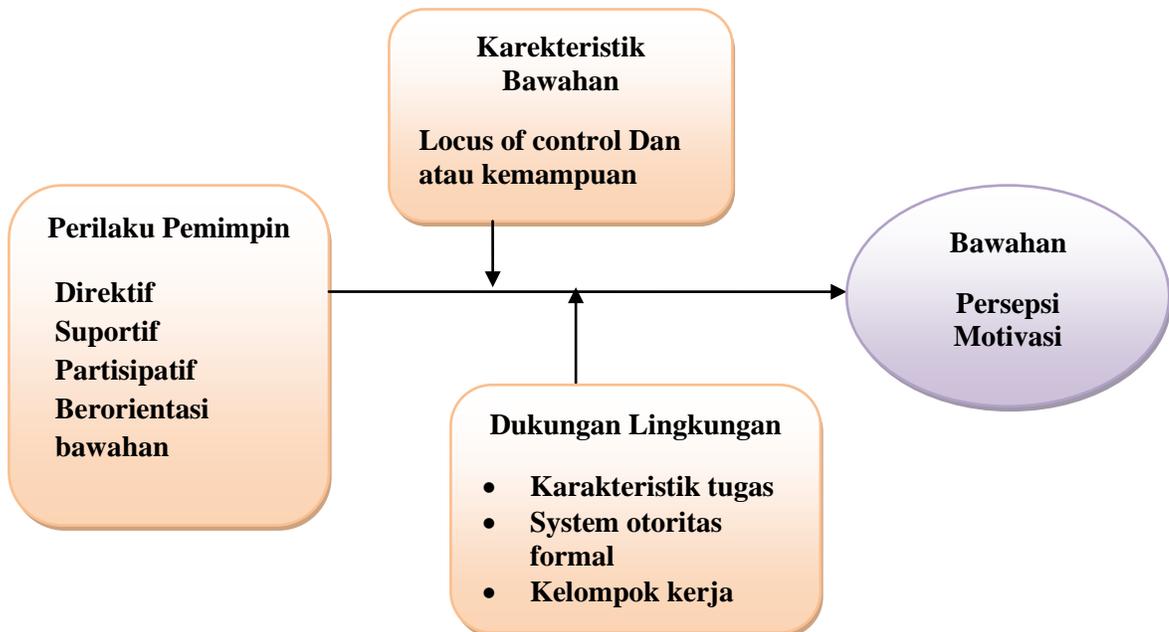
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Dasar Kerangka Analisis

Dalam penelitian ini peneliti mengambil kerangka analisis penelitian dari gambar rangkuman hubungan *Path-Goal*. Perkembangan teori dengan pendekatan kontigensi lain yang sudah dikenal adalah teori *path-goal* yang berasal dari harapan kerja teori motivasi. Menurut Martin Evans dan Robert House (dalam Luthan,2006: 649) teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan.

Gambar 2.1 Konsep Dasar Kerangka Analisis

Gambar 17.2 Rangkuman Path-Goal



Sumber : Evans dan House (dalam Luthan, 2006: 650)

Teori *path-goal* mengemukakan ada dua faktor situasional yang sudah diidentifikasi adalah karakteristik bawahan dan tekanan lingkungan. Dengan melihat faktor situasional tersebut perilaku pemimpin akan memotivasi dengan meningkatkan karakteristik bawahan yang merupakan salah satunya adalah kemampuan (Luthan, 2006: 650).

2.2 Motivasi

Menurut Mathis (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat, dan penggerak semuanya sama dengan *motive*, yaitu asal kata motivasi. Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi

diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2000) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah sebagai berikut.

1. Pimpinan membagi-bagikan pekerjaan kepada pegawai bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Ada pegawai yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Oleh karena itu, pemberian motivasi dari pimpinan kepada pegawai atau bawahan harus dapat :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

Memotivasi bawahan itu merupakan hal sulit, karena pimpinan harus mengetahui dan memahami kebutuhan, keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil kerjanya. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan setiap orang belum tentu sama, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Menurut Supardi dan Anwar (2002) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Gibson dkk (2004) menyatakan bahwa proses motivasi adalah mengarah pada tujuan. Tujuan merupakan kekuatan yang menarik orang untuk melakukan sesuatu untuk meraihnya. Apabila tujuan tercapai dan berdampak positif maka akan mendapat pujian pekerjaan dan promosi akan tetapi sebaliknya jika tujuan berdampak negatif maka akan mendapatkan pemberian hukuman atau sanksi.

Motivasi adalah masalah yang sangat kompleks didalam perusahaan atau organisasi karena kebutuhan dan keinginan di setiap anggota organisasi berbeda, baik secara biologis maupun psikologis. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang baik.

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland (dalam Robbins, 2008:222). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh Alderfer (dalam Robbins, 2008 :221), teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori: Teori ERG Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari

Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Menurut Hasibuan (2000) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yulk (2005) kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memiliki kemampuan kontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

2.3.1 Gaya Kepemimpinan

Pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang

dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2003).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat

- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- Bersikap terlalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi

- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha mencapai tujuan
- Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robbins (2008) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status kedepannya, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik sangat pengertian terhadap kemampuan orang lain dan tanggap terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif) yaitu melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif) yaitu mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire yaitu melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.3.2 Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu perusahaan atau organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu perusahaan.

Menurut Tjiptono (2001) kunci efektifitas kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang disesuaikan dengan situasinya, disisi lain keberhasilan pemimpin juga dapat di ukur dari sudut pandang penerima dan kepercayaan bahwa perilaku pemimpin empati menunjukkan melalui, mengkomunikasikan misi, menunjukkan keyakinan diri, menimbulkan citra diri, menyakinkan kompetensi bawahan, dan memberikan kesempatan sukses pada bawahan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab atas hubungan setiap manusia dalam organisasi yang berarti bertanggung jawab atas penciptaan iklim organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin juga mempunyai tanggung jawab utama untuk menegakkan iklim hubungan manusia yang menyenangkan, sehingga para bawahan (*sub-ordinate*) dan para pegawai operasional organisasi juga merasa mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap iklim dan berbagai tanggung jawab tersebut.

Teori jalan tujuan (*Path-Goal theory*). Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan-kawannya di Universitas

Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori *path-goal* dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan.

Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori *path-goal* memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bias diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bias menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. (Thoha, 2003, 39)

Teori Robert House dalam Luthan (2006:649) menggabungkan empat tipe atau perilaku pemimpin yang utama adalah:

1. Kepemimpinan direktif. Bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik. Tidak ada partisipasi dari bawahan.

2. Kepemimpinan suportif. Pemimpin dengan gaya ini memiliki sikap ramah, mudah didekati, dan menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan.
3. Kepemimpinan partisipatif. Pemimpinan meminta dan menggunkan saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan.
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin mengatur tujuan yang menantang bawahan untuk menunjukkan kepercayaan diri mereka bahwa mereka akan mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang baik.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.4 Kemampuan

Kemampuan atau *ability* merupakan kapasitas/ kemampuan seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang

mempunyai relatif unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Dari sudut pandang manajemen masalahnya bukanlah apakah orang-orang berbeda dalam hal kecakapannya. Mereka jelas berbeda. Masalahnya adalah mengetahui bagaimana kemampuan setiap orang berbeda dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemungkinan seorang karyawan melakukan pekerjaan secara baik. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2008:51-52).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Secara psikologis individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Dengan integritas yang tinggi membuat individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan memberdayakan potensi dirinya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/ *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/ *Emotional Quotient* (EQ), (Mangkunegara, 2006:53)

Pekerjaan membebankan tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Singkat kata, makin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses. Selanjutnya kajian seksama terhadap bukti mengungkapkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numerik, ruang, dan perseptual merupakan indikator perkiraan yang sah atas kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Oleh karena itu tes-tes yang mengukur dimensi-dimensi khusus kecerdasan merupakan indikator perkiraan yang kuat untuk kinerja masa depan (Robbins, 2008:53)

Bukti-bukti terbaru mengungkap bahwa inteligensi dapat dipahami secara lebih baik dengan menguraikan menjadi empat sub-bagian: kognitif, sosial, emosi dan budaya. Kecerdasan kognitif meliputi bakat yang sudah lama ditemukan oleh tes-tes inteligensi tradisional. Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi. Dan kecerdasan budaya adalah kesadaran atas keberagaman antar kebudayaan dan kemampuan untuk menjalankan fungsi secara sukses dalam situasi lintas budaya. Kemampuan intelektual mencakup kemampuan daya ingat, memahami perintah, penalaran, mengelola emosi, dan kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain (Robbins, 2008:53).

Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Kemampuan fisik khusus bermakna penting bagi keberhasilan menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut

stamina, kecekatan, fisik, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang pegawai.

Ada sembilan pegawai kemampuan dasar yang terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas fisik, yaitu:

Tabel 2.3. sembilan kemampuan fisik dasar

Faktor-faktor kekuatan

1	Kekuatan dinamik	Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus-menerus dalam waktu tertentu.
2	Kekuatan otot bawah	Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot bagian bawah tubuh (terutama otot perut)
3	Kekuatan statis	Kekuatan memanfaatkan kekuatan untuk membendung obyek-obyek eksternal.
4	Kekuatan eksplosif	Kemampuan memanfaatkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian kegiatan eksplosif.

Faktor-faktor fleksibilitas

5	Fleksibilitas jangkauan	Kemampuan menggerakkan otot bawah atau belakang sejauh mungkin.
6	Fleksibilitas dinamik	Kemampuan melakukan gerakan-gerakan meregang cepat dan berulang-ulang.

Faktor-faktor lain

7	Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-
---	------------------	---------------------------------------

		tindakan simultan anggota-anggota tubuh berbeda
8	Keseimbangan	Kemampuan menjaga keseimbangan meski terdapat kekuatan yang berupaya mengoyahkan.
9	Stamina	Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang mensyarkan upaya terus-menerus.

Sumber: *Perilaku Organisasi Edisi ke 10 (Robbins, 2008)*

2.5 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi

Perilaku pemimpin dalam suatu organisasi sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Perilaku pemimpin atau teknik memotivasi tidak tepat akan membuat tujuan organisasi terbengkalai dan anggota merasa gelisah dan tidak puas.

Perilaku pemimpin berkaitan erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga kemampuan pemimpin dan memotivasi diri setiap bawahannya (Wahjusumidjo, 1998). Perilaku pemimpin akan memotivasi dengan meningkatkan upaya bawahan dan kepuasan bawahan yang memerlukan kontigensi pada kinerja yang efektif dan melengkapi lingkungan bawahan dengan memberikan penghargaan, bimbingan, dukungan, dan penghargaan

yang penting bagi efektivitas kinerja serta bagi bawahan atau lingkungannya (Luthan, 2006: 650).

2.6 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan

Perilaku pemimpin merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut teori House dalam (Luthans, 2006: 650) menyatakan bahwa perilaku pemimpin dapat diterima oleh karakteristik bawahan (yaitu salah satunya kemampuan) dalam tingkat seseorang bawahan yang melihat perilaku sebagai sumber kepuasan yang dapat segera dirasakan atau sebagai instrumen terhadap kepuasan yang akan dirasakan. Menurut Robbins (2008:449) perilaku pemimpin direktif cenderung dipersepsikan sebagai berlebihan jika bawahannya memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi dan pengalaman yang cukup banyak.

2.7 Pengaruh Kemampuan Terhadap Motivasi

Kemampuan atau *ability* merupakan kapasitas/ kemampuan seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Setiap orang

mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang mempunyai relative unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu diperlukan motivasi bagi pegawai sehingga dapat melakukan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Untuk itu peningkatkn kemampuan tidak terlepas dari adanya motivasi. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang/pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penelitian ini, maka penulis membuat ringkasan studi empiris penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu

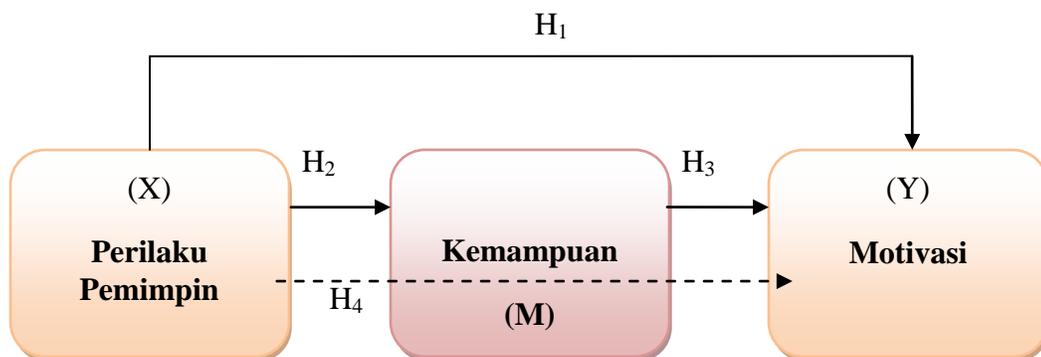
Nama & Tahun	Judul	Metode analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
Putri (2012)	Peran Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi dalam Pengaruh Insentif dengan Prestasi Kerja (Studi Empiris PT. Faderal International Finance Cabang Bengkulu)	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif.	Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap prestasi, mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan motivasi memediasi pengaruh insentif dengan prestasi kerja.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dan metode analisis dimana penelitian sekarang menggunakan metode analisis regresi termediasi, dan judulnya yaitu kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai di Museum Negeri Bengkulu.
Gustari (2008)	Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIF (Faderal International Finance) Cabang Bengkulu	Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi termediasi	Penelitian ini diketahui bahwa secara simultan peran mediasi terindikasi terpenuhi dan motivasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara positif terhadap prestasi kerja.	Perbedaannya dengan peneliti sekarang yaitu pada judul tersebut dan Letak obyeknya.
Pauzia (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bengkulu	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Bengkulu	Perbedaannya terletak pada judul dan obyek yang di teliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekarang adalah metode regresi termediasi

Pada ketiga penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan penulis terdapat perbedaan yang pertama pada objek penelitian, kedua pada metodenya yaitu analisis regresi termediasi dan yang ketiga terdapat pada variabel penelitian, penelitian ini berjudul kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

2.9 Kerangka Analisis

Berdasarkan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian, maka dapat dibuat kerangka analisis pada gambar berikut :

Gambar 2.9 Kerangka Analisis



Sumber : Evans dan House (dalam Luthan, 2006: 650)

Keterangan :

Perilaku Pemimpin = Variabel pengaruh X

Motivasi = Variabel terpengaruh Y

Kemampuan = Variabel pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi

—————→ = Menunjukkan pengaruh langsung

-----→ = Menunjukkan pemediasi

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

- H₁** Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.
- H₂** Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan pegawai Museum Negeri Bengkulu.
- H₃** Kemampuan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.
- H₄** Kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi pegawai Museum Negeri Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survey karena penulis mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai Museum Negeri Bengkulu yang merupakan sampel dari penelitian ini, seperti dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (2003), penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data pokok.

3.2 Definisi Operasional

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan pegawai Museum Negeri Bengkulu (Robbins, 2008).
2. Motivasi dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu di Museum Negeri Bengkulu. Alderfer (dalam Robbins, 2008 :221)

3. Perilaku pemimpin adalah kemampuan atasan langsung pegawai Museum Negeri Bengkulu untuk mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien. House dalam luthan (2006:649)

Dari definisi operasional yang telah di paparkan maka dapat disimpulkan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut:

Table 3.2 Variabel dan Indikator

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Kemampuan	<p>1. Kemampuan intelektual</p> <p>2. Kemampuan fisik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari • Mampu memahami maksud dan tujuan perintah atasan dengan baik • Mempunyai kemampuan penalaran yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan • Mempunyai kemampuan untuk selalu konsentrasi walaupun bekerja dalam tekanan • Mampu membina hubungan baik dengan orang lain • Mempunyai stamina yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan • Mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga • Mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keseimbangan tubuh • Mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan gerakan-gerakan cepat dan berulang-ulang • Mampu melaksanakan pekerjaan dengan posisi tubuh yang tetap/statis dalam jangka waktu relative lama (misal: duduk, berdiri) • Mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot • Mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan kemampuan 	(Robbins, 2008)

			koordinasi tubuh (misal: mendengar sambil menulis, mengetik sambil membaca teks)	
2.	Perilaku Pemimpin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif 4. Berorientasi prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Harapan pemimpin diketahui oleh bawahan • Pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik • Pemimpin memiliki sifat ramah dan mudah didekati. • Pemimpin menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan • Pemimpin meminta dan menggukan saran dari bawahan • Pemimpin masih membuat keputusan • Pemimpin mengharpkan bawahan untuk berprestasi yang paling tinggi • Pemimpin terus-menerus mencari peningkatan hasil kerja 	Robert house dalam luthan (2006:649)
3.	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Existence Needs</i> 2. <i>Relatedness Needs</i> 3. <i>Growth Needs</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. • Dengan bekerja di Museum Provinsi Bengkulu pegawai merasa kehidupannya terjamin kedepannya. • Pegawai memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. • Pegawai memiliki hubungan baik dengan atasannya. • Pegawai merasa dihargai dilingkungan kerjanya. • Pimpinan menerima ide atau gagasan yang dikemukakan pegawai. 	Alderfer (dalam Robbins, 2008 :221)

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono,2003). Dalam penelitian ini menggunakan sampling sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Museum Negeri Bengkulu yang berjumlah 39 orang karena 1 orang yaitu kepala Museum Negeri Bengkulu tidak menjadi responden, hal ini dikarenakan pegawai yang melakukan penilaian terhadap perilaku pemimpin. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai Museum Negeri Bengkulu yang berjumlah 38 orang.

3.4 Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian dalam hal ini pegawai Museum Negeri Bengkulu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode kuesioner berupa daftar-daftar pertanyaan/ Pernyataan yang menyangkut objek penelitian yaitu, kemampuan, perilaku pemimpin dan motivasi yang ditunjukkan pada pegawai Museum Negeri Bengkulu.

3.6 Kriteria Pengukuran Skor

Pertanyaan masing-masing diukur dengan menggunakan Skala Likert untuk pemberian skor. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel (Sugiyono, 2003). Untuk skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberi nilai 1. Alternatif jawaban meliputi:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam mengukur apakah data yang diperoleh pada penelitian ini sah dan handal dapat dilakukan analisis lebih lanjut maka perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Singarimbun dan Efendi, 2003) Uji validitas digunakan untuk menguji instrument

penelitian agar instrument tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Supranto, 2002). Uji validitas dilakukan dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor item dan skor dibandingkan.

Selanjutnya koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Keputusan penggunaan validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

- a. Item pertanyaan/ pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > \text{ dari } r \text{ tabel}$.
- b. Item pertanyaan/ pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} < \text{ dari } r \text{ tabel}$.

Tabel 3.7.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

	r-hitung	r- tabel	Ket
Perilaku Pemimpin			
1. Atasan saya selalu memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahannya dalam menjalankan tugas	0,715	0,320	Valid
2. Atasan saya selalu memberikan pengarahan yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas	0,806	0,320	Valid
3. Atasan saya memiliki sifat ramah kepada bawahan	0,838	0,320	Valid
4. Atasan saya menunjukkan perhatian tulus kepada bawahan	0,885	0,320	Valid
5. Atasan saya meminta dan menggunakan saran dari bawahan	0,856	0,320	Valid
6. Atasan saya masih berperan dalam membuat keputusan	0,534	0,320	Valid
7. Atasan saya mengharapkan bawahan untuk berprestasi	0,913	0,320	Valid
8. Atasan saya terus – menerus melakukan menetapkan serangkaian sasaran untuk meningkatkan hasil kerja	0,823	0,320	Valid
Kemampuan			
1. Saya mempunyai daya ingat yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	0,492	0,320	Valid
2. Saya mampu memahami maksud dan tujuan perintah atasan dengan baik	0,507	0,320	Valid
3. Saya mempunyai kemampuan penalaran yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan	0,440	0,320	Valid
4. Saya mempunyai kemampuan untuk selalu konsentrasi walaupun bekerja dalam tekanan	0,609	0,320	Valid
5. Saya mampu membina hubungan baik dengan orang lain	0,554	0,320	Valid
6. Saya mempunyai stamina yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,511	0,320	Valid
7. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan otot atau tenaga	0,724	0,320	Valid
8. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan keseimbangan tubuh	0,761	0,320	Valid
9. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan gerakan-gerakan cepat dan berulang-ulang	0,529	0,320	Valid
10. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan posisi tubuh yang tetap/statis dalam jangka waktu relative lama (misal: duduk, berdiri)	0,668	0,320	Valid
11. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas otot	0,818	0,320	Valid
12. Saya mampu melaksanakan pekerjaan yang memerlukan kemampuan koordinasi tubuh (misal: mendengar sambil menulis, mengetik sambil membaca teks)	0,628	0,320	Valid
Motivasi			
1. Saya bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup	0,385	0,320	Valid
2. Dengan bekerja di Museum Negeri Bengkulu saya merasa kehidupannya terjamin kedepannya	0,588	0,320	Valid
3. Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,730	0,320	Valid
4. Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	0,742	0,320	Valid
5. Saya merasa dihargai dilingkungan kerja saya	0,856	0,320	Valid
6. Pemimpin saya menerima ide atau gagasan yang dikemukakan oleh saya	0,741	0,320	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 3.7.1 di atas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien korelasi indikator penelitian (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel 0,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian adalah **valid**.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama, tinggi rendahnya realibilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien realibilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha^a Cronbach'S* menurut Sekaran (2006). Koefisien *Alpha^a Cronbach'S* kurang dari 0,6 mengidentifikasikan bahwa realibilitas item-item pertanyaan buruk, range 0,7 dapat diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Serta suatu instrument dikatakan reliable, jika koefisien *Alpha^a Cronbach'S* > 0,60 (Widarjono,2007). Pengujian realibilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui program SPSS 17.0

Tabel 3.7.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Alpha ^a Cronbach'S	Ket
1.	Perilaku pemimpin	8	0,788	Reliable
2.	Kemampuan	12	0,751	Reliable
3.	Motivasi	6	0,769	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 3.7.2 diatas diketahui seluruh nilai *Alpha^a Cronbach'S* variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah **realibel**.

3.8 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis tidak menggunakan rumus statistik atau matematika, tetapi hanya menggunakan penjelasan kalimat (narasi) dengan bantuan tabel sebagai pendukung analisis kuantitatif. Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan perhitungan matematika atau statistik. Untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian data maka dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 17.0.

3.8.1 Analisis Regresi Termediasi

Untuk menguji hipotesis analisis data selanjutnya menggunakan pendekatan regresi termediasi atau *mediated regression approach*. Pengujian peran mediasi dalam permodelan hubungan yang dihipotesiskan dilakukan melalui beberapa tahapan yang disarankan Baron dan Kenny (1986). Menurut Baron dan Kenny (1986) terdapat empat tahapan dalam pengujian kemampuan sebagai pemediasi yang diujikan pada penelitian ini.

Baron dan Kenny (1986) mengusulkan empat tahap pendekatan tersebut untuk melakukan pengujian analisis regresi dalam pengujian peran variabel termediasi. Seperti yang diketahui pada pengujian variabel penelitian

ini bahwa kemampuan memediasi pengaruh antara perilaku pemimpin dan motivasi. Peran mediasi tersebut perlu dibuktikan keabsahannya. Analisis regresi dilakukan dan pengujian koefisien signifikansi dilakukan pada tiap-tiap tahap. Tahapan pengujian kemampuan sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi dirangkum pada Tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.8.1 Tahapan pengujian mediasi variabel kemampuan

Tahapan	Analisis
Tahapan Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. $Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel M. $M = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M terhadap variabel Y. $Y = \beta_0 + \beta_1 M + e$
Tahapan Keempat	Melakukan analisis regresi berganda pengaruh antara variabel X dan M terhadap variabel Y. $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + e$

Peran mediasi variabel kemampuan terindikasi apabila kondisi-

kondisi berikut terpenuhi:

1. Pada persamaan pertama variabel independen harus mempengaruhi variabel dependen (X berpengaruh terhadap Y).

2. Pada persamaan kedua variabel independen harus mempengaruhi variabel pemediasi (X berpengaruh terhadap M).
3. Pada persamaan ketiga variabel pemediasi harus mempengaruhi variabel dependen (M berpengaruh terhadap Y).

Tujuan dari tahap pertama hingga tahap ketiga ini adalah untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh secara parsial pada ketiga variabel laten yang diusulkan. Jika satu atau lebih pengaruh yang ada tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi atau tidak dimungkinkan terjadi (Baron dan Kenny, 1986). Apabila diasumsikan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan dari tahapan pertama hingga tahapan ketiga, maka pengujian peran mediasi dilakukan dengan melihat hasil analisis regresi pada tahapan keempat.

Dalam tahapan keempat, mediasi penuh terjadi (*fully mediated*) apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*).