**PENGARUH KEPIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA**

**PEGAWAI BAGIAN UMUM, PERLENGKAPAN DAN**

**KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DPRD**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Yosep Bayaq1**

**ABSTRAK**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh

kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai Bagian Umum, Perlengkapan, dan

Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.

 Hasil analisa data korelasi diperoleh rhit = 0,471, hasil perhitungan tersebut

lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi

product moment (Pearson) untuk n = 38 pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,320.

atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,471 > rtab = 0.320. Terdapat adanya hubungan

yang positif antara variable kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada

bagian umum, perlengkapan , kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai

Timur.

 Berdasarkan perhitungan hasil uji-t adalah sebesar 4,707, dibandingkan

dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit =

4,707 > ttab  = 1,688 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 36 (38 - 2 = 36)

dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai.

*Keywords; leadership, motivation*

1. **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dikatakan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh

kepemimpinan. Pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan harus

bertanggungjawab atas kegagalan pelaksa suatu pekerjaan, merupakan persepsi

yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang

terpenting, *the behind the gun*, sebagai senjata yang akan menentukan kemana arah

organisasi akan dijalankan, maju mundurnya organisasi salah satunya ditentukan oleh

pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya (Amalia, 2010 : 27).

 Untuk mencapai tujuan kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi

Mengerahkandan menggerakkan pegawai, maka perlu strategi dalam implementasi

Kepemimpinan agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam

rangka mencapai tujuan organisasi. Strategi ini dapat dilakukan secara baik apabila

diawali dengan sikap dan prilaku pemimpin yang mampu menempatkan dirinya

sebagai bagian dari anggota organisasi. Dengan kata lain pemimpin harus mampu

menempatkan diri sebagai orang dalam (*in group*), dan tidak dirasakan atau di lihat

anggota kelompok sebagai orang luar (*out group*), dengan demikian pemimpin dalam

melakukan tugasnya dapat secara optimal.

 Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat

dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya

bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh

semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivafi secara efektif kepada

bawahannya, maka secara obyekti harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharapkan

para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat denga kesadaran yang ada

pada dirinya.

 Peranan kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja

pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja suatu organisasi. Para pemimpin juga

memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat

untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seorang

pemimpin efektif ? apa hamper semua orang, bila diajukan pertanyaan itu akan

menjawab bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang

diinginkan (AW. Widjaja,2006 : 32).

 Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 19) mengatakan bahwa

kepemimpinan yang efektif akan mendorong terjadinya peningkatan motivasi dan

kinerja pegawai yang ditandai adanya kesadaran orang-orang yang dipimpin untuk

mengikutinya. Karena itu motivasi seorang pegawai antara lain tercipta adanya

persepsi seorang pegawai untuk bekrja dengan baik.

 Pendekatan tentang kepemimpinan secara teoritis tersebut diatas, terkadang

tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, diduga kepemimpinan di birokrasi

pemerintahan diduga kurang berwibawa, dan berdampak kurang baik terhadap kinerja

organisasi, sebagai contoh misalnya lemahnya kepemimpinan. Pemberitaan surat

Kabar Radar Kaltim, Rabu Tanggal 18 Februari 2015, merilis pemberitaan Kinerja

Pemkot Samarinda selama ini masih belum maksimal, disebabkan antara lain

lemahnya kepemimpinan, kurangnya semangat kerja pegawai, tidak sesuainya

keahliannya, tentu saja hal ini berdampak buruk terhadap kinerja instansi tersebut.

 Kondisi demikian jika tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya dari

sekarang, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah dan Negara

sulit untuk diwujudkan. Fakta lain juga menunjukkan hasil penelitian tentang

motivasi dan kinerja yang dilakukan oleh saudara Abdul Mubarak, (2003 : 2),

menyatakan bahwa masih banyak pegawai atau aparat pemerintah yang bekerja

tidak bersemangat, bekerja semaunya saja dalam arti tidak memenuhi ketentuan atau

peraturan yang berlaku. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan

mengatasinya maka sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemerintah.

 Berkaitan dengan motivasi kerja dan kedisplinan pegawai di Sekretariat

DPRD Kabupaten Kutai Timur juga tergantung pada siapa yang menjadi

pimpinannya, hal ini nampaknya sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga

pada kondisi tertentu masyarakat mendukung program pemerintah, namun disisi yang

lain juga masyarakat bersikap kurang mendukung.

1. **PERMASALAHAN**

Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Pegawai

Bagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian pada Sekretariat DPRD Kabupaten

Kutai Timur.

1. **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian pada Bagian Umum, Perlengkapan, dan Kepegawaian

Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah

semua pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum, Perlengkapan,dan

Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur berjumlah 38 (tiga puluh

Delapan) orang. Semua populasi dijadikan sebagai respon penelitian atau dengan

kata lain penelitian ini menggunakan metode sensus (sensus sampling).

 Untuk menganalisis data variabel kepeminpinan dan variabel motivasi kerja

Pegawai, diperoleh melalui daftar pertanyaan. Analisa data yang digunakan adalah

alat statistik koefisien korelasi uji product moment (pearson) dengan menggunaka

Program SPSS 17,0 for Windows.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **Variabel kepeminpinan**

Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat,sikap dan

gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Kepemimpinan meliputi

proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi prilaku

pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain

untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya (Sudarwan 2004 ; 23).

 Menurut R. Aninda (2005 : 15) mengatakan pemimpin adalah suatu peran

dalam sistem tertentu; karenanya seorang dalam peran formal belum tentu memiliki

keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah

kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan

tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki

oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam

konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya

mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

 Menurut Gibson dkk dalam Djarkasih (1995 :334). Kepemimpinan adalah

upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai

tujuan tertentu. Menurut Lazaruth (1988:21). Kepemimpinan adalah kemampuan dan

kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur oranglain.

 Menurut Stephen P. Robin (2001:314) menyatakan *: “Leadership is Ability to*

*Influence a Group Toward the Achievement of Goal”* “(Kepemimpinan adalah

kemampuan mempengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan-tujuan)”.

 Kouzes & Posner (2004 : 3) memetik kenyataan Alan Keith berkenaan

dengan kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan pada dasarnya adalah

mengenai penciptaan cara bagi orang untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkan

sesuatu yang luar biasa.

Dari beberapa pernyataan tersebut diatas juga, tampak jelas adanya

perbedaan penyampaian pengertian kepemimpinan. Namun demikian,secara umum

dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan adalah mengandung

beberapa unsur,yaitu: ada sang pemimpin, ada orang lain yakni pengikut atau yang

dipimpin, adanya proses yang menghubungkan antara pemimpin dengan pengikutnya,

dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, kepemimpinan dapat

didefinikan fungsi yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berperan

mempengaruhi prilaku bawahannya agar berpartisipasi dalam kegiatan pencapaian

tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

 Berkaitan dengan teori kepemimpinan, Menurut Terry dalam Kartono

(1992:65). Ada beberapa macam teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan

Antara lain :

1. Teori Otokratis, kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan

tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Kepemimpinan berorientasi pada

struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin yang otokrat ada 3 macam yaitu

1. Otokrat keras, memiliki sifat tepat, seksama, sesuai dengan prinsip, keras dan

kaku.

1. Otokrat lembut, memiliki sifat yang sama dengan otokrat keras tetapi dibarengi

dengan perasaan, yang hanya mentolelir kepatuhan yang sesuai dengan peritah

dan prinsip yang diciptakannya.

1. Otokrat *inkompeten*, memiliki sifat yang tidak punya prinsip, jahat, suka

berbohong, menyogok, menyuap dan muafik.

1. Teori Psikologis, fungsi seseorang pemimpin adalah memunculkan dan

mengembangkan system motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja

dari para pengikut untuk mencapai sasaran organisatoris maupun memenuhi

tujuan pribadi.

1. Teori Sosiologis, kepemimpinan merupakan usaha untuk melancarkan antar relasi

dalam organisasi dan usaha untuk menyelesaikan konflik organisatoris untuk

mencapai kerjasama baik.

1. Teori Suportif, pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan

penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya. Maka

pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan

membantu mempertebal keinginan para pengikutnya. Teori ini sering disebut teori

partisifatif atau disebut pulu teori kepemimpinan demokratis.

1. Teori Laiszes faire , pemimpin dalam hal ini hanya sebagai symbol yang tidak

memiliki keterampilan teknis, menyerahkan semua tanggungjawab dan

pekerjaan kepada bawahannya.

1. Teori Kelakuan Pribadi, kepemimpinan ini muncul berdasakkan kualitas-kualitas

fleksibel, luwes, bijaksana dan mempunyai daya lenting yang tinggi dalam

mengambil langkah-langkah yang tepat untuk suatu masalah.

1. Teori Sifat Orang-orang Besar, (*Traits of Great Men*). Ada beberapa sifat yang

harus dimiliki seorang pemimpin antara lain memiliki intelegensi tinggi

inisiatif, energik , kedewasaan emosional, memiliki daya persuasive dan

keterampilan, komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreatif,

partisipasi social tinggi.

1. Teori Situasi, pemimpin harus memiliki daya lenting yang tinggi/fleksibelitas

dalam menghadapi tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya dan

memiliki sifat multi-dimensional (serba bisa dan serba terampil).

1. Teori Humanistik / Populastik, pemimpin merealisi kebebasan manusia dan

memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin

dengan rakyat. Pada teori ini ada tiga variabel pokok, kepemimpinan,

organisasi,interaksi.

 Beberapa sifat yang harus dimiliki Pemimpin George R. Terry sebagaimana

dikutip oleh Winardi (2000 : 70) beberapa sifat yang vital sekali bagi seorang

pemimpin adalah :

* Penuh energi, baik jasmani maupun rohani;
* Mempunyai stabilitas dalam emosi dan perasaan;
* Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan manusia;
* Mempunyai kemampuan dalam mengadakan komunikasi baik secara lisan

Maupun tulisan;

* Mempunyai kecakapan mengajar, karena seorang pemimpin yang tulen terus pula

Memberi semangat pada orang-orangnya;

* Mempunyai kemahiran di bidang sosial supaya terjamin kepercayaan dan

Kesetiaan daripada orang-orangnya;

* Mempunyai kecakapan-kecakapan teknis untuk merencanakan, menyusun

organisasinya, mendelegasi kekuasaan, mengambil keputusan, mengawasi dan

meneliti dan setrusnya.

 Semntara itu syarat untuk menjadi seorang pemimpin menurut Koontz &

O’Donnel seperti dikutip oleh Siagian (2002:147-148) adalah sebagai berikut :

* Memiliki kecerdasan sedikit melebihi kecerdasan rata-rata orang yang

dipimpinya atau pengikutnya;

* Mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh;
* Memiliki kepandaian dalam berbicara supaya dapat memberi, menjelaskan

kepada pengikut-pengikutnya tentang tujuan yang diinginkan;

* Matang dalam berfikir dan emosi;
* Memahami pentingnya kerja sama;
* Memiliki suatu dorongan batin yang kuat;

Selanjutnya tugas seorang pemimpin menurut Soekarno (1984:97) adalah

sebagai berikut :

* Tugas mengantarkan
* Tugas mengetahui
* Tugas mempelopori
* Tugas memberi petunjuk/contoh
* Tugas mendidik
* Tugas memberi bimbingan/pimpinan

Tugas lain juga yang cukup penting di dalam aktifitas kepemimpinan adalah

melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Sehubungan

dengan itu McFarland, seperti dikutip oleh Handayaningrat (1996:143) mengatakan

bahwa suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan

pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencan, perintah, tujuan,

atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

 Untuk mengukur variabel kepemimpinan, penulis membatasi dengan indikator

sebagai berikut : (1) Kepribadian; (2) Kemampuan Mengambil Keputusan; dan

(3) Kemampuan Berkomunikasi. Berikut ini digambarkan hasil penelitian masing-

masing indikator sebagai berikut :

1. **Indikator Kepribadian**

Kepribadian merupakan suatu indikator yang memegang peranan penting bagi

seseorang didalam menjalankan kepemimpinannya. Pribadi yang baik dan santun

akan mengakibatkan orang lain menjadi taat dan hormat kepada pimpinan tersebut.

pemimpin yang mempunya kepribadian yang baik dan santun namun tetap tegas di

Dalam bersikap dapat dijadikan tauladan yang baik bagi anak buahnya, sehingga

pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

 Tanggapan pertanyaan responden tentang kepribadian dan sikap

sopan santun pimpinan dikantor menjadi teladan dan panutan bawahannya, sebanyak

6 orang responden atau sebesar 15,79% jawaban cukup baik, sebanyak 14

orang responden atau sebesar 36,84% menjawab jawaban baik dan sebanyak 18 orang

responden atau sebesar 47,37% memberikan jawaban sangat baik.

 Selanjutnya tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah pimpinan

bersikap santun dalam memberikan instruksi, perintah, pengarahan maupun teguran

kepada bawahannya, sebanyak 8 orang responden atau sebesar 21,05% memberikan jawaban cukup santun, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 39,47%

memberikan jawaban santun, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 39,47%

memberikan jawaban sangat santun.

1. **Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan**

Salah satu tugas yang cukup penting dan strategis dari seorang pemimpin

adalah mengambil keputusan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan

yang baik didalam mengambil suatu keputusan, baik keputusan-keputusan yang

bersifat strategic maupun tactical. Jika seorang pemimpin mempunyai kemampuan

yang baik dalam mengambil keputusan yang adil dan bijaksana maka akan

memberikan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

 Tanggapan responden untuk pertanyaan tentang kemampuan pimpinan dalam

mengambil keputusan strategis maupun taktikal berkaitan dengan tugas pekerjaan

kantor, sebanyak 2 orang responden atau sebesar 5,26% menjawab jawaban cukup

mampu, sebanyak 20 orang atau sebesar 52,63% memberikan jawaban

mampu dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 42,11% memberikan jawaban

sangat mampu.

 Selanjutnya tanggapan responden tentang keputusan yang diambil pimpinan

bersikap adil dan dapat diterima oleh sebagian besar pegawai, sebanya 6 orang

responden atau sebesar 15,78% menjawab cukup menerima, sebanyak 16 orang

responden atau sebesar 42,11% menjawab menerima dan sekitar 16 orang responden

atau sebesar 42,11% memberikan jawaban sangat menerima.

1. **Indikator Kemampuan Berkomunikasi**

Seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi, baik dengan

bawahannya maupun dengan semua orang yang terlibat didalam organisasi. Menjalin

komunikasi bertujan agar pola hubungan yang ada didalam organisasi bisa berjalan

dengan harmonis sehingga tidak terjadi mis-komunikasi antara pimpinan dengan

bawahannya ataupun antara bawahan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antara

pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

 Tanggapan responden tentang pimpinan menjalin komunikasi dan koordinasi

dengan pegawai selama ini, sebanyak 5 orang responden atau sebesar 13,16%

menjawab jawaban cukup mampu, sebanyak 13 orang responden atau sebesar

34,21% menjawab jawaban mampu, sebanyak 20 orang responden atau sebesar

52,63% memberikan jawaban sangat mampu.

 Selanjutnya tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah pimpinan

berdialog, berdiskusi, melibatkan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan kantor,

sebanyak 7 orang responden atau sebesar 18,42% memberikan jawaban kadang-

kadang, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 39,47% menjawab sering dan 16

orang responden atau sebesar 42,11% memberikan jawaban sangat sering.

1. **Variabel Motivasi Kerja**

Salah satu fungsi dari administrasi dan manajemen adalah motivasi. Terry

dalam Manulang (2005:43), mengatakan bahwa motivasi adalah fungsi dan kegiatan

yang tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah

bila dikatakan bahwa motivasi adalah masalah manusia didalam manajemen.

 Berbicara masalah motivasi berkaitan dengan stimulant atau rangsangan

sehingga seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, perangsang yang harus disesuaikan

dengan kebutuhan. Pada pokoknya motivasi sebagai perangsang dibagi dalam dua

jenis. Menurut Buchari Zainun (2001:18) bahwa jenis rangsangan dibagi menjadi

dua kelompok, rangsangan yang bersifat uang dan rangsangan bersifat bukan uang.

 A. W Widjaja (2006:12) mengatakan motivasi adalah kekuatan dari dalam

maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang

telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Onong Uchjana Efendi (1995:34)

mengatakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang

atau untuk dirinya sediri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

 Sondang P. Siagian (2002 : 125) dalam bukunya manajemen modern,

mengatakan pemahaman motivasi itu sangat penting karena dengan demikian lebih

mudah untuk menemukan cara-cara mempengaruhi perilaku-perilaku para karyawan

dari perilaku yang individualistis atau bahkan mungkin egoistis menjadi perilaku

yang mendorong kinerja kerja yang lebih tinggi dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi dan tujuan pribadi karyawan.

 Dari pendapat tersebut, maka motivasi setiap pegawai juga berbeda

dan meliputi berbagai macam hal. Sebagaiman oleh Moekijad (1988 : 60)

mengatakan bahwa motivasi meliputi berbagai macam hal antara lain :

* Insentif yang bersifat finansial: misalnya pembayaran gaji, uang perangsang

kesejahteraan sosial dan pelayanan pegawai (*Imploye Service*)

* Insentif yang bersifat non finansial: misalnya penciptaan hubungan yang baik

antar manajer dan bawahan atau lingkungan kerja dan sebagainya

 Beberapa teori motivasi akan dikemukakan berikut ini, Ishak Aref dan Hendri

T (2005 : 25) mengemukakan 4 (empat) pendapat pakar teori motivasi yang

mempengaruhi jalan pikiran para ahlinya, yaitu :

* Teori A.H Maslow mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan

dalam lima katagori yang disusun menurut prioritas, yaitu : Kebutuhan Badaniyah

(*psychological needs*) Kebutuhan yang meliputi Sandang, pangan, dan lain-lain

* Kebutuhan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan

akan keamanan jiwa atau harta.

* Kebutuhan sosial (*social needs*). Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan

perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan akan dihormati

* Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan

baik dari orang lain terhadap kita.

* Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan akan

kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.

 **Teori Frederich Herzberg** yang dijelaskan oleh Manullang, (2005)

berpendapat faktor- faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni

yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk berkeja baik terdiri dari:

keberhasilan pelaksanaan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab,

pengembangan. Menurut Herzberg, mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam

keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu

segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika

digunakan motivator yang berfungsi.

 Senada dengan uraian diatas, ada tiga hal yang harus d iperhatikan dalam

memotivasi karyawan menurut Herzberg : (1) hal-hal yang mendorong pegawai

adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung

jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas

semuanya ; (2) hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang

bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat,

sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain ; (3) pegawai akan kecewa bila Peluang bagi meraka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan- kesalahan.

Teori Dauglas Mc Gregor, menurut Manullang (2005) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan dengan kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai teori X dan teori Y.

**Asumsi Teori X**

* Pada dasarnya manusia tidak senang berkerja
* Pada umumnya manusia tidak berambisi , tidak ingin tanggung jawab
* Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk meperoleh tujuan organisasi

**Asumsi Teori Y**

* Berkerja adalah kodrat manusia , jika kondisi menyenangkan.
* Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
* Manusia dapat mengawas diri sendiri dan memberi prestasi pada perkerjaan yang diberi motivasi dengan baik.

Menurut Manullang (1989 : 30 ) mengatakan : Ada dua jenis moitivasi yang secara proses berbeda yang dalam mempengaruhi seseorang , yaitu :

1. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara membrikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah “ yang dapat berwujud uang tambahan , penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut : penghargaan perkerjaan yang dilakukan , informasi yang jelas tentang sesuatu hal , pemberian perhatian yang tulus pada keryawan sebagai individu , persaingan yang sehat , partisipasi dalam manajemen yang demokrasi , kebanggaan dalam perkerjaan , dan uang.

1. Motovasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang di inginkan . tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya seseorang tidak melalukan sesuatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, misalnya berupa uang atau kemungkinan jabatan.

 Berdasarkan uraian diatas dapat simpulkan bahwa diantara fungsi-fungsi

yang terdapat dalam manajemen maka fungsi dan kegiatan motivasi adalah fungsi dan kegiatan yang tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah bila dikatakan bahwa motivasi adalah masalah manusia dalam manajemen. Untuk mengukur variabel motivsi kerja pegawai penulis membatasi indikator , yaitu ; (1) Penghargaan ; (2) Kerjasama pimpinan bawaha ; dan (3) Perhatian pimpinan.

Berikut ini hasil penelitian indikator sebagai berikut :

1. **Indikator Penghargaan**

Dalam rangka meningkatkan motivasi para pegawai , pimpinan berkewajiban memberikan penghargaan kepada pengawai yang dianggap mampu meningkatkan kinerja organisasi. Pemberian penghargaan kepada pengawai sangat penting artinya dalam menumbuhkan , memelihara dan meningkatkan motivasi untuk bekerja bagi pegawai. Penghargaan yang diberikan tentu saja untuk mereka yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan dibarengi dengan kinerja dan prestasi yang tinggi pula.

Tanggapan responden tentang penghargaan kepada para pengawai selama ini, sebanyak 3 orang responden atau sebesar 7,89%menjawab jawaban cukup menghargai , sebanyak 19 orang responden atau sebesar 50,0% menjawab jawaban menghargai dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 42,11% memberi jawaban sangat menghargai.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap pertanyan pertanyaan , apakah penghargaan berupa non material yang telah diberikan pimpinan pegawai merasa puas dengan apa yang telah diperbuat dan dikerjakan untuk kepentingan lembaga, hanya 1 orang responden atau 2,36% memberikan jawaban cukup puas, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 47,37% memberikan jawaban puas dan sebnayak 19 orang responden atau 50,0% membrikan jawaban sangat puas.

1. **Indikator Kerjasama Pimpinan Bawahan**

Kerjasama pimpinana dan bawahan merupakan salah satu indikator yang cukup berperan di dalam meningkatkan motivasi kerja pengawai, terjalinnya kerjasama pimpinan dengan bawahan akan membuat suasana kerja yang menyenangkan saling mengisi kekurangan dan kelebihan kemampuan sehingga pegawai merasa puas dalam melaksanakan tugas pekerjaan kantor.

Tanggapan reponden tentang bagaimana kerjasama antara pimpinan dengan bawahan dalam melaksanakan tugas , pekerjaan kantor, sebanyak 8 orang responden atau sebesar 21,05% menjawab cukup baik, sebanyak 18 responden atau sebesar 36,84% menjawab jawaban baik dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 42,11% memberikan jawaban sangat baik.

Selanjutnya tanggapan responden tentang kemapuan pemimpin dalam rangka menciptakan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan selama ini, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 42,11% mampu dan sebanyak 22 orang responden atau sebesar 57,89% memberikan jawaban sangat mampu.

1. **Indikator Perhatian Pemimpin**

Setiap pekerjaan tentunya membutuhkan perhatian seorang pemimpin terhadap pekerjaan baik masalah tugas , pekerjaan maupun masalah pribadi yang berkaitan dengan tugas dn wewenang bahkan kinerja jabatan yang akan datang. Pimpinan yang tidak mempunyai perhatian atau cuek terhadap bawa bawahannya, makan akan sulit menciptakan motivasi atau semangat kerja pegawai.

Tanggapan responden terhadap pernyataan apakah memimpin memberikan bantuan jika pegawai mengalami musibah, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 15,79% menjawab jawaban cukup perhatian , sebanyak 14 orang responden atau sebesar 36,84% menjawab punya perhatian dan sebanyak 18 orang responden memberikan jawaban sangat mempunyai perhatian.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan apakah pemimpin memberikan bantuan jika pegawai mengalami musibah , sebanyak 6 orang responden atau sebesar 15,79% yang memberikan jawaban cukup membantu, sebanyak 17 orang responden atau sebesar 44,75% yang memberikan jawaban membantu dan sebanyak 15 orang responden atu sebesar 38,47% memberikan jawaban sangat membantu.

Berdasarkan hasil perhitungan kolerasi *Produck Moment* diperoleh rhit = 0,471, hal ini berarti bahwa hasil perhitungan tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan table harga-harga kritis dari koefisien korelasi *Produck Moment ( Pearson )* untuk n = 38 pada tingkat signifikasi 5% yaitu 0,320. Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,471 > rtab = 0,320. Dengan demikan dapat dikatakan terdapat adanya hubungan yang positif variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada bagian umum , perlengkapan , kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan perhitungan hasil uji-t adalah sebesar 4,707, hal ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 4,707 ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga – harga kritis *t-student* ternyata lebih besar , yaitu thit =4,707 > ttab =1,688 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n – 2 = 36 (38 -2 = 36) . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada bagian umum, perlengkapan, kepegawaian Sekretariatan DPRD Kabupaten Kutai Timur.

**V. PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Dapat penulis dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan kolerasi *Produck Moment* diperoleh rhit = 0,471, jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari *koefisien kolerasi produck moment* *(pearson)* untuk n = 38 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,320. Atau dapat dikatakan pula bahwa rhit =0,471 > rrab = 0,320. Dengan demikan dapat dikatakan terdapat adanya hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada bagian umum, perlengkapan , kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan perhitungan kolerasi tersebut r.hit 0,471, berada pada interval nilai 0,40 – 0,599, hal ini berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel kepemimpinan dengan variabel motifasi kerja pegawai , artinya terdapat variabel lain yang dominan tidak diukur di dalam penelitian ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada bagian umum, perlengkapan , kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.
3. Berdasarkan perhitungan hasil uji-t adalah sebesar 4,707, jika dibandingan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 4,707 > ttab = 1,688 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 =36 (38 - 2 =36). Dengan demikian dapat dikatakn bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan antara variabel motivasi kerja pegawai. Maka rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya , bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada bagian umum , perlengkapan , kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur

.

**B. Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada bagian umum , perlengkapan , kepegawaian sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut :

1. Kepada para pegawai disarankana agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai , khususnya motivasi non material seperti penghargaan , perhatian pemimpin , tanggung jawab , kerjasama dan lingkungan kerja yang menyenangkan pegawai.
2. Perlunya seorang pemimpin menjalin komunikasi , dengan bawahan maupun dengan sesama orang yang terlibat di dalam organisasi . menjalin komunikasi bertujuan agar pola hubungan yang ada didalam organisasi bisa berjalan dengan harmonis sehingga tidak terjadi mis-komunikasi antara pemimpin dan bawahan ataupun antara bawahan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.
3. Perlu kemampuan seorang pemimpin bersikap flesibel , luwes , bijaksana dan empunyai daya lenting yang tinggi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk suatu masalah.
4. Perlunya peningkatan peran kepribadian seorang pemimpin tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, emosi yang stabil, dan teladan.

**BIOGRAFI**

Amelia , R. 2010. Hubungan antara Presepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja dan Sikap Positif Karyawan . Skripsi . ( Tidak Diterbitkan ).

Fakultas Psikolog UMS, Surakarta

Abdul Mubarak. 2013 . Penelitian Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin kerja pegawai tidak tetap harian pada kantor dinas kebersihan kota Samarinda . Fisipol Untag Samarinda ,2009.

A . W. Widjaja.2006. Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan , Penerbit Akademik Pressindo , Jakarta .

Buchari Zainudin .2001. Manajemen dan Motivasi , Balai Aksa , Jakarta.

GR. Terry, 1993. Penggembangan sumber Daya Manusia . Yogyakarta : Liberty.

Handayaningrat, Soewarno , 1996, Pengantur Studi Ilmu administrasi dan Manajemen , Gunung Agung , jakarta.

Ishak Arep dan Hendri T .2005. Manajemen Motivasi . PT. Grasindo Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Kartono , 1992. Psikolog Sosial untuk Manajemen dan Industri. Rajawali Pers, Jakarta.

Manullang, M. 2005, Dasar-dasar Manajemen , Ghalia Indonesia, Jakarta.

Moekijad.1989. motivasi dan Perkembangan Manajemen, Penerbit Alumni Bandung.

Onong uchjana Effendi, 1995. Human Relation dan Publik Relation, Alumni Bandung.

Sondang p. Siagian ,2002 Organisasi Kepemimpinan Prilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Sudarwan Danim.2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok . Renea cipta .Jakarta.

R.Aninda., 2005 .Hubungan antara Presepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered dengan Sikap Penerimaan Terhadap Penilaian Kerja. Sktipsi ( Tidak Diterbitkan ). Fakultas sikologi UMS, Surakarta.

Winardi, 2002, Memotivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen , Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.