**Peranan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu**

**Yuniasari1, dan Mugni Baharuddin2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Yuniasari@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah peranan antara variabel motivasi pimpinan dengan variabel kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu. Untuk memecahkan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya,dan untuk menguji kebenaran hipotesis apakah dapat di terima atau di tolak.

 Jenis data yang di gunakan adalah data primer yang di peroleh dari hasil pengelolahan data kuisioner dan data skunder yang diperoleh dari hasil pengolahan data observasi. Teknis analisis data data dimulaipenyebarankuisionerkepadaresponden, kemudianpengolahan data denganUjiKorelasi Rank Spearman, kemudianUji Hipotesis / Uji T danterakhirmenarikkesimpulan.

 Berdasarkan uji korelasi antara motivasi pimpinan dengan kinerja pegawai terbukti ada hubungan yang signifikan antara motivasi pimpinan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada uji Korelasi Rank Spearman yaitu r =0,730dimanapedomanuntukmemberikaninterprestasi yang dikemukakanoleh sugiono (2008) beradapada interval 0,60 – 0,799 yang termasukkategori korelasi kuat berarti.

**Kata Kunci :*Motivasi*, *Pimpinani*, *KinerjaPegawai***

**I**

**. PENDAHULUAN**

Pembangunan yang semakin dinamis dan tidak terlepas dari suatu masalah, menuntut kepada semua pihak aparatur negara dan swasta untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja demi kemajuan pembangunan indonesia, kuncinya terletak pada sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang atau menentukan dalam pelaksanaan pembangunan, karena manusia yang mengelolah berbagai potensi yang terdapat didalamnya, jadi sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam kemajuan pembangunan.

Untuk meningkatkan kualiatas tersebut maka perlu memperhatikan dari segi faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerja, karena sebaik apapun peralatan, banyaknya sumber daya alam yang ada,serta besar modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri. Oleh karena itu, unsur manusia sebagai tenaga kerja atau pun pegawai harus diberikan pengertian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan efektivitas kerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pemimpin suatu organisasi dapat di pastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang ditungkan dalam bentuk kebijakan.kebijakan ini di buat dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai atau aparatur suatu intansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainya, sebab bagaimanpun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya aparatur yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilaan intansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan organisai yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintahdan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

 Reformasi demi reformasi telah membawa pemerintahan dewasa terkecuali di bidang administrasi pemerintahan. Sistem birokrasi terkendali secara sentralistik dai masa Orde Baru sudah mengalami penurunan drastis, dalam arti masih ada bidang-bidang tertentu (strategi) yang masih di bawah kendali pemerintah pusat. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Aparatur Sipil Negara. Maka seorang aparatur di tuntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas dan ogah-ogahan. Kinerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan Nasional tersebut hanya dapat tercapai melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Suatu hal yang perlu kita pahami bersama adalah bahwa kita sebagai abdi Negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan konsepsi tentang pelayanan kepada kepada masyarakat.

 Untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut di atas diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kesetiaan dan ketaatan pada negara dan pemerintahan serta berwibaw, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara dan abdi Masyarakat.

 Hal ini sesuai dengan kebijakan pemerintaha Pasal 3 Undang-undang Nomor : 43 Tahun 1999, ( perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974), tentang pokok-pokok Kepegawaian, sebagai berikut : Kedudukan Pegawai Negeri Adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh Kesetiaan dan Ketaatan kepada Pancasila, undang-undang Dasar 1945, Negara Dan Pemerintah Menyelenggarakan Tugas pemerintah dan Pembangunan.

 Dari kebijaksanaan di atas, jelas Pegawai Negeri Adalah pelaksanaan peraturan perundang-undang, maka pegawai negeri wajib wajib berusaha agar setiap peraturan undang-undang ditaati oleh masyarakat, sehubungan dengan hal itu pegawai negeri berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan, pada umumnya pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik, pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan tugas itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

 Oleh sebab itu untuk melaksanakan tugas kedinasannya, pegawai negeri haruslah mempunyai kinerja yang tinggi dan melaksanakan serta mengamalkan peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan bagi setiap pegawai negeri. Untuk mewujudkan pegawai negeri dimaksudkan diatas, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

 Para pelaksana tugas atau dalam hal pegawai suatu kantor harus memiliki dedikasi yang tinggi, semangat kerja pegawai yang tinggi, semangat kerja pegawai yang tinggi serta bertanggung jawab dan didukung pula oleh pengadaan sarana fisik kantor lainnya yang turut memperlancar kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu usaha menumbukan kinerja pegawai adalah menciptakan iklim kerja maupun lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan dengan usaha tersebut dapat di capai secara efesiensi dan efektivitas yang tinggi.

**II. PERMASALAHAN**

Apakah motivasi pimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan samarinda ulu?

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk jenis penelitian verikfikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan atau mencari hubungan kualitas antara variabel yang diteliti, yaitu sebab akibat antara variabel motivasi pemimpin dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan SamarindaUlu.

Sesuai dengan gejala yang ditemukan dimana penulis mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif maka,penulis menggunakan tingkat derajat dan jenjang. Karena tingkat data derajat serta jenjang itu akan menunjukan angka posisi dari suatu perurutan.

Dalam hubungannya dengan data kualitatif untuk diubah menjadi data kuantitatif, Melly G.Tan yang dikutip oleh Koentijaraningrat (1985:317) mengatakan bahwa : data yang dipergunakan dalam ilmu-ilmu sosial kebanyakan adalah data kualitatif, artinya data yang tidak langsung terwujud dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk konsep atau pengertian abstrak, cara yang paling sederhana digunakan adalah indeks dan skala.

Biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3(1,2,3),jenjang 5(1,2,3,4,5),jenjang 7(1,2,3,4,5,6,7)

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak ada kepastian tentang jenjang skor berapa yang harus dipergunakan oleh seorang peneliti. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang skor 5(lima). Dengan demikian, pada daftar pertanyaan akan disediakan 5 (lima) jenjang jawaban pada setiap pertanyaan yakni:

* Bila responden menjawab a (sangat setuju), diberi nilai 5
* Bila responden menjawab b (setuju), diberi nilai 4
* Bila responden menjawab c (ragu ragu), diberi nilai 3
* Bila responden menjawab d (tidak setuju), diberi nilai 2
* Bila responden menjawab e (sangat tidak setuju), diberi nilai 1

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

 Samarinda Ulu adalah salah satu Kecamatan di kota Samarinda, Provensi Kalimantan Timur,Indonesia. Kecamatan ini dibentuk Pada Tahun1960 bersama dengan berdirinya pemerintahan Kota Samarinda. Kecamatan ini juga sebagai pusat kota, terutama di bagian selatan, kerena sebagai fasilitas sarana dan prasarana terdapat pada daerah ini. Pada rentang waktu 1960 hingga 1997, luas Kecamatan Samarinda Ulu adalah 127,49 km² dan hingga Pada tahun 1997 diadakan pemekaran kecamatan menjadi dua yakni Kecamatan Samarinda Ulu degan luas 58,26 km² dan kecamatan Sungai kunjang dengan Luas 69,23 km²

**4.2. Hasil Penelitian**

 Dalam bab ini sebelum penulis menyajikan hasil penelitian maka penulis akan menyajikan masing-masing variabel terlebih dahulu dari masing-masing variabel, yaitu Variabel Independen/Bebas/Pengaruh yaitu Variabel X (Motivasi Pimpinan) dan Variabel Dependen/Terikat/Terpengaruh yaitu Variabel Y (Kinerja Pegawai). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data masing-masing indikator.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument angket yang dibagikan kepada setiap responden didalam penelitian ini. Instrument ngket/kuisonner untuk mendapatkan primer dari responden peneliti. Berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk tabel yang memuat frekuensi dan presentasi data dan jumlah jawaban. Penyajian data dalam tabel dan diskripsinya untuk memudahkan memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa jawaban setiap pertanyaan didalam angket menggunakan skala likert dengan jenjang 5 tinggkat sebagai berikut :

* Jawaban a diberi skor 5
* Jawaban b diberi skor 4
* Jawaban c diberi skor 3
* Jawaban d diberi skor 2
* Jawaban e diberi skor 1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument quisioner untuk memdapatkan data primer dari responden penelitian berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk table yang memuat frekuensi dan presentasi data, dan jumlah jawaban. Penyajian data dalam table dan diskripsinya untuk memudahkan,memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan data yang menjadi frekuensi, presentase dan jumlah jawaban dengan menggunakan program spss 21.0 for windows.

**4.3. Analisa dan Pembahasan**

Berdasarkan data yang telah disajikan diatas, maka langkah berikutnya didalam penelitian ini adalah menganalisis data tersebut sehingga diperoleh gambaran umum bagaimana hubungan antara motivasi pimpinan dengan kinerja pegawai. Disamping itu analisis data juga digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini.

1. **Analisa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Dalam uji validitas ini setiap item pernyataan akan diuji validitasnya. Untuk mengetahui validitas setiap itemnya dalam penelitian dapat dilihat pada kolom r hitung. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel didapat dari n =24, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,404 (r tabel terlampir pada lampiran). Apabila nilai *r hitung* > maka item dinyatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas pada Variabel X (Motivasi Pimpinan) item pernyataan sebanyak 3 dinyatakan valid karena memiliki nilai *r hitung* >. Sehingga item-item pernyataan tidak ada yang dihapus dan tetap dipergunakan kembali dalam penelitian.

**Tabel 4.16**

**Uji Validitas Variabel X ( Motivasi Pimpinan)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **R Hitung** | **R Tabel** | **Keterangan** |
| **1** | 0,799 | 0,404 | Valid |
| **2** | 0,861 | 0,404 | Valid |
| **3** | 0,41 | 0,404 | Valid |

Sumber : Hasil Kuisioner (Diolah)

Sedangkan untuk uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai), item pernyataan sebanyak 3 semuanya valid. Semua item dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,404.

**Tabel 4.17**

**Uji Validitas Variabel Y ( Kinerja Pegawai)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **R Hitung** | **R Tabel** | **Keterangan** |
| **1** | 0,631 | 0,404 | Valid |
| **2** | 0,842 | 0,404 | Valid |
| **3** | 0,380 | 0,404 | Valid |

Sumber : Hasil Kuisioner (Diolah)

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Aplha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar > r tabel maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Sedangkan apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih kecil< r tabel maka dapat dikatakan non-reliabel atau tidak konsisten.

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel X (Motivasi Pimpinan) adalah 0,533. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X 0,533 > 0,404, maka angket kousener pertanyaan untuk Variabel X dinyatakan reliabel.

Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) nilai *Alpha Cronbach* sebelum di lakukan pengurangan satu item yaitu pada item pertanyaan nomor 3 nilai *Alpa Cronbach* bernilai sebesar 0,262 , namun setelah dilakukan pengurangan nomor item 3 pada uji analisis reabilitas nilai meningkat menjadi 0,717 sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Y 0,717 > 0,404 maka Variabel Y dinyatakan reliabel

.

**Tabel 4.18**

**Uji Reliabilitas Variabel X**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,533 | 3 |

**Tabel 4.19**

**Uji Reliabilitas Variabel Y**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,717 | 3 |

* + 1. **Analisis Korelasi *Rank Spearman***

Seperti yang telah di uraikan pada Bab III bahwa perangkat analisis yang digunakan didalam penelitian ini adalah *analisis korelasi rank spearman*. Pada bagian ini dijelaskan Peranan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Samarinda Ulu. Hasil dari pengolah data yang terkumpul dari kuesioner selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Pegolahan data dalam penelitian ini untuk menguji korelasi antara Variabel X (Motivasi Pimpinan) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Hasil uji Korelasi antara Variabel Motivasi Pimpinan dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 4.20 dibawah ini

**Tabel 4.20**

**Korelasi Motivasi Pimpinan Dengan Kinerja Pegawai**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | RX | RY |
| Spearman's rho | RX | Correlation Coefficient | 1,000 | ,730\*\* |
| Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| N | 24 | 24 |
| RY | Correlation Coefficient | ,730\*\* | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| N | 24 | 24 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai keofisien korelasi rank spearman antara motivasi pimpinan dengan kinerja pegawai adalah sebesar ,730\*\*/ *rs* = 0,730, karena nilai koefisien korelasi pada hasil analisa di atas berada pada patokan nilai koefisien korelasi yakni 0,60< KK *rs* = 0,730< 0,79 ( Kekuatan Hubungan Korelasi Kuat). Dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukan adanya korelasi yang kuat antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.

**V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisa antara variabel Motivasi Pimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai menunjukan bahwa variabel motivasi pimpinan mempunyai korelasi yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis juga menunjukan bahwa variabel motivasi pimpinan mempunyai pengaruh yang kuat signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pimpinan mempunyai hubungan dan memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu.

* 1. **Saran Saran**

 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Motivasi pimpinan terhadap pegawai agar kinerja mereka yang selama ini sudah relative cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta lebih meningkatkan motivasi diri di dalam bekerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melajutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Alex S. Nitisemito, Management Suatu Dasar dan Penganta, Penerbit Samito Bros, Jakarta, 1986.

Hersy, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organization Bahavior : Utilizing Human Resources, Prentica-Hall Inc. London, 1992.

Kaloh, J, Pemimpin, Antara Keberhasilan da Kegagalan, Jakarta, Kata Hasta Pustaka, 2006.

Kartini Kartono, Metodologi Research Sosial, Penerbitan Alumni Bandung, 1985.

Pasolong, H, Kepemimpinan Birokrasi, Bandung, 2008.

S. Pamudji, Kepemimpinan Suatu Pengantar, Penerbit P.T. Bina Aksara, Jakarta, 1985.

S.P. Siagian, Organisasi, Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Gunung Angung, Jakarta, 1985.

Soekarno K, Kepemimpinan Dalam Manajemen Perkantoran Modern, Penerbit, PT. Cahaya Ilmu, Yokyakarta, 1984.

Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, Yayasan Penerbit UI, Jakarta, 1985.

Soewarno Handayaningrat, Pengantar Studi Ilmu Admiistrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta 1984.

Stoner, james, AF., et.al., Management, Third Edition, Prentice-Hall International Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.

Sutrisno Hadi, Metodologi Research 1, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1987.

Winarno Surachmad, 1984, Dasar-Dasar Tehnik Reseach, Penerbit, CV. Tarsito Bandung.

Sudjana, Metode Statistik, Penerbit Tarsito, Bandung, 1986.

Melly G. Tan dikutip Koentjaraningrat, 1985, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, PT Gramedia, Jakarta, 1985.

Sugiyono.2008,Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabet.Bandung

 .