**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SAMARINDA**

*Iin Septiani*

*13.11.1001.3509.017*

*Fakultas Sosial dan Politik, Program Studi Administrasi Negara*

*. Ir. H. Juanda No. 80, Samarinda Ulu, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur*

*Email : Iinnada16yahoo.com*

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Motivasi Pimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. Untuk mendapatkan data penulis melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Pimpinan sangat signifikan terhadap Kinerja Aparatur, dalam arti bahwa faktor Kinerja Aparatur Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarindadari bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang meningkat. Hal ini diikuti pula oleh motivasi Pimpinan berfungsi sebagai variabel sebab.

Populasi penelitian yang digunakan peneliti adalah aparatur / pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.Tahun 2016 berjumlah 30 orang, karena jumlah pegawai relatif Kecil, maka penulis tidak menarik sampel.

Teknik analisis data menggunakan menggunakan rumus dari pendapat Sidney Siegel yaitu rumus koefisien Korelasi Rank Spearman (rs)

Kata Kunci: Motivasi Pimpinan, Kinerja Aparatur

**PENDAHULUAN**

Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) menjadi Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman (DKPP) dibentuk berdasarkan Perda Nomor 13 Tahun 1991 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kotamadya Tingkat II Samarinda.

Pegawai atau aparatur suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya aparatur yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Seorang aparatur dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Kinerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

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 masyarakat.

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

**DASAR TEORI**

1. **Motivasi Pemimpin**

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah **Kepemimpinan** pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, 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.

Motivasi adalah kekuatan atau daya dorong yang menggerakkan sekaligus mengarahkan kehendak, perilaku seseorang dan segala kekuatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, yang muncul dari keinginan memenuhi kebutuhannya.Motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi.Kebutuhan ini menimbulkan keinginan dalam diri seseorang untuk memenuhinya.Disisi kebutuhan dapat dilihat sebagai kekurangan *(defisiensi)* yang dialami individu pada waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya : kebutuhan akan makanan), psikologis (misalnya : kebutuhan untuk beraktualisasi diri), atau sosiologis (misalnya : kebutuhan untuk interaksi sosial). Kekurangan-kekurangan merupakan pemicu timbulnya keinginan dan perilaku untuk meresponnya. Sebenarnya kalau ditelusuri lebih dalam, motivasi bukan saja karena adanya kebutuhan, melainkan lebih karena adanya harapan akan dapat dipenuhinya kebutuhan itu.

1. **Sifat Kepimpinan**

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain, mampu bekerja sama dengan orang lain, ahli bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang di dasari oleh kecerdasan yang memadai, senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain, memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, disiplin dan bijaksana, dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Dengan watak atau akhlak yang baik diharapkan seorang pemimpin akan mampu meneladani bawahannya, selain harus mengembangkan keterampilan dan kecakapan.

Husain Umar (2001 : 32) merumuskan 8 (delapan) sifat umum pemimpin yang mempunyai pengaruh keberhasilan organisasi, antara lain:

1. Kelancaran berbahasa.
2. Kemampuan untuk memecahkan masalah.
3. Kesadaran akan kebutuhan.
4. Keluwesan
5. Kecerdasan
6. Kesediaan menerima tanggung jawab
7. Ketrampilan social
8. Kesadaran akan diri dan lingkungannya
9. **Gaya Kepimpinan**

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Robinss (2006 : 46) mengatakan bahwa ada empat macam jenis gaya kepemimpinan antara lain :

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
3. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata;
4. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat orang lain;
5. Terlalu tergantung pada kekuasaan formal;
6. Dalam tindakannya penggeraknya sering mempergunakan unsur-unsur paksaan dan bersifat menghukum.
7. Tipe kepemimpinan militeristik

Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

1. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan;
2. Dalam menggerakan bawahannya bergantung pada pangkat dan jabatan;
3. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
5. Tipe pemimpin paternalistic :
6. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa;
7. Bersikap terlalu melindungi;
8. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
9. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif;
10. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi;
11. Sering bersikap mau tau.
12. Tipe pemimpin kharismatik

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

1. Tipe pemimpin demokratik
2. Menerima pendapat, saran, dan kritikan dari bawahan;
3. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
4. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

**METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah aparatur / pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.Tahun 2016 berjumlah 30 orang, karena jumlah pegawai relatif Kecil, maka penulis tidak menarik sampel.

Teknik pengumpulan data, yaitu menggunakan Penelitian Kepustakaan, dimana penulis mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian di perpustakaan, dan Penelitian Lapangan, yaitu teknik penulis mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara observasi, wawancara, dan kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah penulis kemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh antara 2 (dua) variabel yaitu antara motivasi pimpinan sebagai independen variabel dengan kinerja aparatur sebagai dependen variabel.

Dalam pengukuran kedua variabel tersebut, motivasi pimpinan sebanyak 3 (tiga) indikator sedangkan kinerja aparatursebanyak 3 (tiga) indikator seperti yang telah dikemukakan dalam definisi operasional. Guna mendapatkan data yang diperlukan atau yang diinginkan.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada penyajian data-data motivasi pimpinan dan Kinerja Aparatur berikut ini :

1. Motivasi Pemimpin

Motivasi pimpinan merupakan dorongan seorang pimpinan dalam menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasinya untuk bekerja lebih optimal.Sebagaimana telah penulis kemukakan bahwa untuk mengukur variabel motivasi pimpinan digunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Koordinasi

Untuk mengetahui koordinasi yang dilakukan pimpinan penulis membagikan daftar pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Jawaban | Responden | Jumlah Skor |
| 5 | Seringkali | 6 | 30 |
| 4 | Cukup sering | 9 | 36 |
| 3 | Cukup  | 12 | 36 |
| 2 | Kadang-kadang | 2 | 4 |
| 1 | Tidak pernah | 1 | 1 |
|  |  | 30 | 107 |

 Sumber Data : Hasil Kuisioner

Berdasarkan data pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa koordinasi antara atasan dan bawahan pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 6 orang menjawab seringkali dengan jumlah skor 30, 9 orang menjawab cukup sering dengan jumlah skor 36 dan 2 orang menjawab kadang-kadang jumlah skor 4 serta 1 orang menjawab tidak pernah dengan jumlah skor 1, sedang jumlah keseluruhan dengan skor 107.

1. Prestasi

Salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah memberikan penghargaan kepada para aparatur / pegawai atau bawahannya agar para pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya.Motivasi dapat berupa memberi pujian, penghargaan bahkan tambahan penghasilan bagi pegawai.

Dari hasil pertanyaan yang dibagikan kepada responden diperoleh data tentang prestasi yang disajikan dalam tabel berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Jawaban | Responden | Jumlah Skor |
| 5 | Seringkali | 2 | 10 |
| 4 | Cukup sering | 10 | 40 |
| 3 | Cukup  | 17 | 51 |
| 2 | Kadang-kadang | 1 | 2 |
| 1 | Tidak pernah | 0 | 0 |
|  |  | 30 | 103 |

Sumber Data : Hasil Kuisioner

Berdasarkan data pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa prestasi yang diperoleh para pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

 Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 2 orang menjawab seringkali dengan jumlah skor 10, 10 orang menjawab cukup sering dengan jumlah skor 40,17 orang menjawab kadang-kadang jumlah skor 51, dan 1 orang menjawab kadang-kadang dengan jumlah skor 2, jadi jumlah keseluruhan dengan skor 103.

1. Pengawasan

Salah satu tugas utama dari seorang pimpinan adalah melakukan pengawasan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepada bawahan. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, penulis mengajukan pertanyaan yang datanya disajikan dalam tabel berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Jawaban | Responden  | Jumlah Skor |
| 5 | Seringkali | 3 | 15 |
| 4 | Selalu | 14 | 56 |
| 3 | Biasa saja | 13 | 39 |
| 2 | Kadang-kadang | 0 |  0 |
| 1 | Tidak pernah | 0 |  0 |
|  |  | 30 | 110 |

 Sumber Data : Hasil Kuisioner

Berdasarkan data pada tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa pengawasan antara atasan dan bawahan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.

Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 3 orang menjawab seringkali dengan jumlah skor 15, 14 orang menjawab selalu dengan jumlah skor 56,13 orang menjawab biasa saja jumlah skor 39 dan sedang jumlah keseluruhan dengan skor 110.

Berdasarkan pada ketiga tabel hasil perhitungan untuk indikator motivasi pimpinan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, maka dapat diketahui nilai rata-ratanya adalah sebagai berikut :

Rata-rata =

 = 

 = 3,555

Untuk mengetahui rata-rata pada angka ini menunjukkan bahwa motivasi pimpinan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda termasuk dalam kriteria ***Baik***

**PENUTUP**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Pimpinan adalah suatu usaha untuk menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, memberikan promosi dan mutasi yang ditujukan kepada seseorang. Sementara itu peningkatan kinerja aparatur adalah peningkatan yang terjadi pada produktivitas kerja, disiplin kerja dan tingkat kerjasama pegawai yang diperoleh melalui motivasi pimpinan maupun melalui pengalaman kerja, pegawai dapat bekerja dengan baik, disiplin dan mempunyai tanggaung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanyaa.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefesien korelasi r = 0,748. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel motivasi pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur dilingkunganPada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda.
3. Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel motivasi pimpinan dengan variabel kinerja aparatur dimana nilai > yaitu 0,748 > 0,361 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 30 dengan demikian maka kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda, agar kiranya lebih memperluas lagi kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan kinerja mereka, agar kemampuan mereka didalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih ditingkatkan dan dipertahankan
2. Kepada para pegawai disarankan agar kiranya dapat lebih tekun meningkatkan kemampuan pribadi, baik kemampuan pegetahuan maupun kemampuan keterampilan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anonim, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Sinar Grafika, Jakarta, 2000

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

Bennet N.B. Silalahi, Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1985.

Chester I Bardnard, Fungsi Eksekutif, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1985.

Fred Kalinger (ed) MaSRI Singarimbun dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survai, Penerbit, LP3ES, Jakarta, 1987.

Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard.Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources, Prentice-Hall Inc., London,1992.

J.Panglay Kim, Management Suatu Pengantar, Penerbit, PT. Ghalia Indonnesia, Jakarta, 1985.

Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta, 1983.

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

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

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metode Penelitian Survai, LP3ES, Jakarta, 1985.

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

Pariata Westra, Ensiklopedi Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1987.

Pasolong,H, Kepemimpinan Birokrasi, Bandung, 2008

Richard M. Strees, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1980.

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

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

S.P. Siagian, Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta, 1985.

Siedney Siegel, Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu Sosial, Penerbit Gramedia, Jakarta, 1985

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

Sondang P. Siagian, Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan, Penerbit, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1985.

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

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

Stoner, James, A.F., et.al., Management, Third Edition, Prentice-Hall International Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1992.

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