**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP** **MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL**

**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Diyan Wahyudisam [[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

The object of the research are the employees and the staff of Dinas Sosial Kabupaten Kutai Barat. The type of research is quantitative research, this research aims to solve the problem as it has been formulated previously and to find out if the leadership style of head office has a positive effect on employees motivation in Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

The results of the first hypotesist which the authors propose that the leadership style of head office has a positive and significant relations with the work motivation of employees in the Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, acceptable or unsubstantiated by using product moment analysis obtained the result of the leadership style relations of the head office has a positive and significant relations with employees motivation at the Dinas Sosial Kutai Barat is 0.584.

The linear regression analysis that has been described previously obtained simple equation regression Y = 10.641 + 0,440x. That is the leadership style of head office has a positive relations with the motivation of employees in Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. If the leadership style has increased then the resulting employees motivation will also increase.

Keywords: Leadership Style, work motivatior

**I. PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam alinea ke-4 yang menyatakan “kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia"

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun , menggerakkan, mengarahkandan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membentuk tercapai nya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin pendidikan, Kepala dinas menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Fungsi utama kepala dinas sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar bekerja sehingga pegawai-pegawai dapat bekerja dan murid dapat belajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola prilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatanorang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seseorang pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi para pekerja.

Dalam mengelola organisasi instansi, kepala dinas dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan mana yang paling tepat diterapkan masih menjadi pertanyaan. Karakteristik Instansi sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada di dalamnya berhasil dan efektif. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

**II.PERUMUSAN**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan yaitu: Apakah ada hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur ?

**III. METODE PENELITIAN**

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris.Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi. (Sugiyono, 2009:173).

Mengenai kriteria atau skor menurut Sigarimbun (1995:110) masing-masing penelitian menggunakan jenjang 3 (1,2,3) jenjang 5 (1,2,3,4,5) jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu :

* 1. Bila responden menjawab (a) maka akan diberikan nilai 3
  2. Bila responden menjawab (b) maka akan diberikan nilai 2
  3. Bila responden menjawab (c) maka akan diberikan nilai 1

Setelah dilakukan penskoran terhadap jawaban kemudian data tersebut dimasukkan kedalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**

**Hasil Pengumpulan Data**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **responden** | **X** | **Y** | **XY** | **X2** | **Y2** |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| ∑ | ∑x | ∑y | ∑xy | ∑x2 | ∑y2 |

Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatdigunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moent* (Sugiyono,2007:228) sebagai berikut.

*r=*  *n (*∑*XY)-*∑X∑Y

*√[n*∑X2 –(∑X)2] [n∑Y2 – (∑Y)2]

(Sugiyono 2007 : 228)

Dimana nilai “r” atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, mempunyai arti sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Pedoman untuk memberikan interpresasi koefisien korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Internal Koefisien** | **Tingkat hubungan** |
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

**Sumber: Sugiyono, (2008:231)**

Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai (Husien Umar, 2008:177).

Adapun rumus permasalahan regresi yang digunakan adalah :

Y = a +b X

Dimana:

Y = variabel tidak bebas

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien arah regresi

X = variabel bebas

Nilai a dihitung dengan rumus:

a = ∑Y∑X2 - ∑X∑XY

*n*∑X2 – (∑X)2

Nilai b dihitung dengan rumus:

b = ∑Y∑XY- ∑X∑Y

*n*∑X2 – (∑X)2

**IV. HASIL PENELITIAN**

1. Penyajian Data

Sebelum membahas lebih jauh tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi kalimantan Timur, maka berikut ini disajikan analisis sub-variabel tersebut di atas. Yang dimaksud dengan sub-variabel disini adalah indikator-indikator dari gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

1. Gaya pengambilan keputusan

Sub variabel atau indikator gaya pengambilan keputusan dalam penelitian ini diuraikan atas empat pertanyaan, yaitu Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I mengambil keputusan secara tepat dalam

menghadapi masalah / pembuatan keputusan di instansi terletak pada satu orang yaitu pemimpin / mengandalkan rapat dalam mengambil keputusan / meminta masukan bawahan dalam mengambil keputusan. Adapun jawaban responden tentang gaya pengambilan keputusan dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini

**Tabel 4.3**

**Pendapat Responden tentang Gaya Pengambilan Keputusan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **C** |
| 1 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I selalu mengambil keputusan secara tepat dalam menghadapi masalah? | 73 | 7 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **91,67 %** | **8,33 %** | **0 %** | **100 %** |
| 2 | Apakah pembuatan keputusan di Dinas pertambangan dan energi terletak pada satu orang saja yaitu pemimpin? | 26 | 40 | 14 | 80 |
| **Persentase** | **33,33 %** | **50 %** | **16,67 %** | **100 %** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **C** |
| 3 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I selalu mengandalkan rapat dalam mengambil keputusan? | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100%** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |
| 4 | Apakah pimpina Bpk/Ibu/Sdr/I selalu meminta masukan Bpk/Ibu/Sdr/I dalam mengambil keputusan | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100%** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |

Sumber :

hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban :

* 1. Mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 % dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.
  2. Pembuatan keputusan di instansi terletak pada satu orang yaitu pemimpin adalah selalu 26 responden atau 33,33 %, kadang-kadang 40 responden atau 50%, dan tidak pernah 14 responden atau 16,67 %.
  3. Mengandalkan rapat dalam pengambilan keputusan adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.
  4. Selalu meminta masukan bawahan dalam mengambil keputusan adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan dapat dilihat pada lanjutan dibawah ini.

1. **Pemeliharaan Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan**

Sub variabel atau indikator –indikator mengenai pemeliharaan hubungan antara atasan dengan para bawahan dalam penelitian ini diuraikan dalam empat pertanyaan, yaitu menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan/ berselisih paham dengan pimpinan dalam pelaksanaan tugas/ berselisih paham dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas/memberi kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap pimpinan. Adapun jawaban responden tentang pemeliharaan hubungan antara atasan dengan para bawahan dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4**

**Pendapat Responden Tentang Pemeliharaan Hubungan Antara Atasan dengan Para Bawahan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 5 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I selalu menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100%** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |
| 6 | Apakah Bpk/ Ibu/Sdr/I pernah berselisih paham dengan pimpinan dalam pelaksanaan tugas? | 0 | 40 | 40 | 80 |
| **Persentase** | **0 %** | **50 %** | **50 %** | **100 %** |
| 7 | Apakah Bpk/Ibu/Sdr/I pernah berselisih paham dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas? | 0 | 40 | 40 | 80 |
| **Persentase** | **0%** | **50 %** | **50 %** | **100 %** |
| 8 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I selalu memberi kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap pimpinan? | 54 | 13 | 13 | 80 |
| **Persentase** | **66,67 %** | **16,66 %** | **16,66 %** | **100 %** |

**Sumber : hasil kuesionner (diolah)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban :

* 1. Selalu menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan adalah selalu 80 responden atau 100%, kadang-kadang 0 responden atau 0% dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
  2. Berselisih paham dengan pimpinan dalam pelaksanaan tugas adalah selalu 0 responden atau 0 %, kadang-kadang 40 responden atau 50 % dan tidak pernah 40 responden atau 50 %.
  3. Berselisih paham dengan sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas adalah selalu 0 responden atau 0 %, kadang-kadang 40 responden atau 50 %, dan tidak pernah 40 responden atau 50 %.
  4. Memberi kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap pimpinan bersumber dari bawahan adalah selalu 54 responden atau 66,67 %, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 13 responden atau 16,66 %.

Selanjutnya untuk jawaban responden pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dapat dilihat pada lanjutan di bawah ini.

1. **Pandangan Tentang Tingkat Kematangan atau Kedewasaan Bawahan**

Sub variabel atau indikator-indikator mengenai pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dalam penelitian ini diuraikan dalam empat pertanyaan, yaitu sudah merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau tugas/ sudah merasa bertanggung jawab terhadap status dan pangkat / disiplin dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan // inisiatif dalam melaksanakan tugas. Adapun jawaban responden tentang pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**

**Pandangan Tentang Tingkat Kematangan atau Kedewasaan Bawahan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 9 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I sudah merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan / tugas | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100%** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |
| 10 | Apakah Bpk/ Ibu/Sdr/I sudah merasa bertanggung jawab terhadap status dan pangkat Bpk/Ibu/Sdr/I? | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100 %** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |
| 11 | Apakah Bpk/Ibu/Sdr/I selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan? | 73 | 7 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **91,67%** | **8,33 %** | **0 %** | **100 %** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 12 | Apakah pimpinan Bpk/Ibu/Sdr/I selalu inisiatif dalam melaksanakan tugas | 60 | 13 | 7 | 80 |
| **Persentase** | **75 %** | **16,66%** | **8,33%** | **100 %** |

**Sumber : hasil kuesioner (diolah)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Klaimantan Timur yang memberi jawaban:

1. Lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau tugas adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0%, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.
2. Bertanggung jawab terhadap status dan pangkat adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0%, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.
3. Disiplin dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan adalah selalu 73 responden atau 91,67%, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
4. Selalu inisiatif dalam melaksanakan tugas adalah selalu 60 responden atau 75%, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 7 responden atau 8,33 %.

Selanjutnya untuk jawaban responden mengenai rasa aman dalam bekerja dapat dilihat pada lanjutan dibawah ini.

1. **Rasa Aman Dalam Bekerja**

Sub variable atau indikator-indikator mengenai rasa aman dalam bekerja dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu rasa aman dalam bekerja merupakan perangsang motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan / pekerjaan menjadi seorang PNS masa depan sudah merasa aman / menjaga hubungan baik dengan atasan dengan atasan dan rekan merupakan salah satu motivasi dan rasa aman dalam bekerja.

Adapun jawaban responden tentang rasa aman dalam bekerja dapat dilihat dalam table 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**

**Rasa Aman Dalam Bekerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 13 | Apakah rasa aman dalam bekerja merupakan perangsang motivasi kerja bagi bapak/ibu/sdr dalam melaksanakan tugas/pekerjaan | 73 | 7 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **91,67%** | **8,33 %** | **0 %** | **100 %** |
| 14 | Menurut bapak/ibu/sdr apakah dengan pekerjaan menjadi seorang PNS masa depan bapak/ibu/sdr sudah merasa aman? | 67 | 13 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **83,33 %** | **16,66 %** | **0 %** | **100 %** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **C** |
| 15 | Menurut bapak/ibu/sdr apakah menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja merupakan salah satu motivasi dan rasa aman dalam bekerja? | 73 | 7 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **91,67%** | **8,33 %** | **0 %** | **100 %** |

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban :

1. Rasa aman dalam bekerja merupakan perangsang motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
2. Pekerjaan menjadi seorang PNS mana depan sudah merasa aman adalah selalu 67 responden atau 83,33 %, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
3. Menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja merupakan salah satu motivasi dan rasa aman dalam bekerja adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.

Selanjutnya untuk jawaban responden pandangan mendapat gaji dan insentif yang adil dapat dilihat pada lanjutan dibawah ini.

1. **Mendapat Gaji dan Insentif yang Adil**

Sub variable atau indikator-indikator mengenai mendapat gaji dan insentif yang adil dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu dengan adanya pemberian insentif merupakan perangsang motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan / sudah puas dengan jumlah insentif yang selama ini terima / insentif dan gaji yang didapat selama ini sudah bisa dikategorikan sejahtera.

Adapun jawaban responden tentang mendapat gaji dan insentif yang adil dapat dilihat dalam table 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7**

**Mendapat Gaji dan Insentif yang Adil**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 16 | Menurut bapak/ibu/sdr apakah dengan adanya pemberian insentif merupakan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan ? | 80 | 0 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **100%** | **0 %** | **0 %** | **100 %** |
| 17 | Menurut bapak/ibu/sdr apakah bapak/ibu/sdr sudah puas dengan jumlah insentif yang selama ini diterima? | 47 | 33 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **58,33%** | **41,67%** | **0 %** | **100 %** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **C** |
| 18 | Menurut bapak/ibu/sdr apakah insentif dan gaji yang diterima bapak/ibu/sdr dapat selama ini sudah bisa dikategorikan sejahtera? | 73 | 7 | 0 | 12 |
| **Persentase** | **91,67%** | **8,33 %** | **0 %** | **100 %** |

Sumber : hasil kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban :

1. Selalu dengan adanya pemberian insentif merupakan perangsang motivasi kerja adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
2. Selalu sudah puas dengan jumlah insentif yang selama ini didapatkan adalah selalu 47 responden atau 58,33 %, kadang-kadang 33 responden atau 41,67 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.
3. Insentif dan gaji yang didapatkan selama ini sudah bisa dikategorikan sejahtera adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.

Selanjutnya untuk menjawab responden pandangan penghargaan atas prestasi kerja dapat dilihat pada lanjutan dibawah ini.

1. **Penghargaan Atas Prestasi Kerja**

Sub variabel atau indikator-indikator mengenai penghargaan atas prestasi kerja dalam penelitian ini diuraikan dalam tiga pertanyaan, yaitu pernah mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh / pernah mendapat pujian dan ucapan selamat dari pimpinan atas prestasi kerja yang diperoleh / pernah mendapat penilaian dari pimpinan atas pekerjaan.

Adapun jawaban responden tentang penghargaan atas prestasi kerja dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8**

**Penghargaan Atas Prestasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item Pertanyaan** | **Frekuensi** | | | **Jumlah** |
| **A** | **b** | **c** |
| 19 | Apakah bpk/ibu/sdr pernah mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang bpk/ibu/sdr peroleh ? | 13 | 27 | 40 | 80 |
| **Persentase** | **16,67%** | **33,33%** | **50 %** | **100 %** |
| 20 | Apakah bpk/ibu/sdr pernah mendapat pujian dan ucapan selamat dari pimpinan atas prestasi kerja yang bpk/ibu/sdr peroleh? | 53 | 20 | 7 | 80 |
| **Persentase** | **66,67%** | **25%** | **8,33%** | **100 %** |
| 21 | Apakah bpk/ibu/sdr pernah mendapat penilaian dari pimpinan atas pekerjaan bpk/ibu/sdr di instansi? | 73 | 7 | 0 | 80 |
| **Persentase** | **91,67%** | **8,33%** | **0 %** | **100 %** |

**Sumber : Hasil kuesioner (diolah)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa para pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan jawaban :

1. Selalu mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh adalah selalu 13 responden atau 16,67 %, kadang-kadang 27 responden atau 33,33 %, dan tidak pernah 40 responden atau 50%.
2. Mendapat pujian dan ucapan selamat dari pimpinan atas prestasi kerja yang diperoleh adalah selalu 53 responden atau 66,67 %, kadang-kadang 20 responden atau 25 %, dan tidak pernah 7 responden atau 8,33 %.
3. Mendapat penilaian dari pimpinan atas pekerjaan adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.

**4.2. Analisis Data**

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala dinas sebagai variabel bebas dengan motivasikerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

* 1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel gaya kepemimpinan kepala dinas (X) dengan motivasi kerja pegawai (Y).
  2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel gaya kepemimpinan kepala dinas (X) dengan variabel motivasi kerja (Y).

Untuk itu maka diperlukan data-data variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat dilihat pada rekapan nilai pada halaman lampiran.

Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat nilai masing-masing variabel (X dan Y), seperti yang terlihat pada halaman terlampir.

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai .

Rumus :

*r=*  *n (*∑*XY)-*∑X∑Y

*√[n*∑X2 –(∑X)2] [n∑Y2 – (∑Y)2]

(Sugiyono 2007 :228)

Dimana :

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .584a | .341 | .276 | 1.325 |

1. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan

Jadi r = 0.584 artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interprestasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X dengan variabel Y maka digunakan rumus Y = a + bx.

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| 1. (Constant)   Gaya Kepemimpinan | 10.641  .440 | 6.026  .193 | .584 | 1.766  2.277 | .108  .046 |

1. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Jadi, persamaan regresinya adalah :

Y= a + bx

Y= 10,641 =+ 0,440 X

Keterangan :

a = 10,641 adalah suatu konstan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai gaya kepemimpinan kepala dinas.

b = 0,440 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, artinya bahwa setiap perubahan nilai gaya kepemimpinan kepala dinas maka motivasi kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,440.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

**4.3. Pembahasan**

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara gaya kepemimpinan kepala dinas (X) dengan motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur pada indikator gaya pengambilan keputusan menunjukkan jawaban mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 % dan tidak pernah 0 responden atau 0 % / Pembuatan keputusan di instansi terletak pada satu orang yaitu pemimpin adalah selalu 26 responden atau 33,33 %, kadang-kadang 40 responden atau 50%, dan tidak pernah 13 responden atau 16,67 % / mengandalkan rapat dalam pengambilan keputusan adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 % / Selalu meminta masukan bawahan dalam mengambil keputusan adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.

Sedangkan pada indikator pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan menunjukkan jawaban selalu menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan adalah selalu 80 responden atau 100%, kadang-kadang 0 responden atau 0% dan tidak pernah 0 responden atau 0% / berselisih paham dengan pimpinan dalam pelaksanaan tugas adalah selalu 0 responden atau 0 %, kadang-kadang 40 responden atau 50 % dan tidak pernah 40 responden atau 50 % / berselisih paham dengan sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas adalah selalu 0 responden atau 0 %, kadang-kadang 40 responden atau 50 %, dan tidak pernah 40 responden atau 50 % / memberi kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap pimpinan bersumber dari bawahan adalah selalu 53 responden atau 66,67 %, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 13 responden atau 16,66 %.

Selanjutnya pada indikator pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan para bawahan menunjukkan jawaban rasa aman dalam bekerja merupakan perangsang motivasi kerja dalam melaksankan tugas dan pekerjaan adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %, / pekerjaan menjadi PNS masa depan sudah merasa aman adalah selalu 67 responden atau 83,33 %, kadang –kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 % / menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja merupakan salah satu motivasi dan rasa aman dalam bekerja adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %, / lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau tugas adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0%, dan tidak pernah 0 responden atau 0 % / bertanggung jawab terhadap status dan pangkat adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0%, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %./ disiplin dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan adalah selalu 73 responden atau 91,67%, kadang-kadang7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0% / selalu inisiatif dalam melaksanakan tugas adalah selalu 60 responden atau 75%, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 7 responden atau 8,33 %.

Hasil penyajian dari pada variabel motivasi kerja pegawai pada indikator rasa aman dalam bekerja memberikan jawaban rasa aman dalam bekerja merupakan perangsang motivasi kerja dalam dalam melaksankan tugas dan pekerjaan adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %, / pekerjaan menjadi PNS masa depan sudah merasa aman adalah selalu 67 responden atau 83,33 %, kadang –kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 7 responden atau 83,33 %, kadang-kadang 13 responden atau 16,66 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 % / menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja merupakan salah satu motivasi dan rasa aman dalam bekerja adalah selalu 73responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0 %.

Selanjutnya pada indikator mendapat gaji dan insentif yang adil yang memberikan jawaban selalu dengan adanya pemberian insentif merupakan perangsang motivasi kerja adalah selalu 80 responden atau 100 %, kadang-kadang 0 responden atau 0 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0% / selalu sudah puas dengan jumlah insentif yang selama ini didapatkan adalah selalu 47 responden atau 58,33 %, kadang-kadang 33 responden atau 41,67 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0% / insentif dan gaji yang didapatkan selama ini sudah bisa dikategorikan sejahtera adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0% / selalu mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh adalah selalu 14 responden atau 16,67 %, kadang-kadang 27 responden atau 33,33 %, dan tidak pernah 40 responden atau 50%/ mendapat pujian dan ucapan selamat dari pimpinan atas prestasi kerja yang diperoleh adalah selalu 53 responden atau 66,67 %, kadang-kadang 20 responden atau 25 %, dan tidak pernah 7 responden atau 8,33 % / mendapat penilaian dari pimpinan atas pekerjaan adalah selalu 73 responden atau 91,67 %, kadang-kadang 7 responden atau 8,33 %, dan tidak pernah 0 responden atau 0%.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai ternyata positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan r = 0,584 dimana pedoman untuk memberikan interprestasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang.

Adapun analisis data yang diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana Y = a + bx, dimana nilai a = 10,641 dan nilai b = 0,440 dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi Y = 10,641 + 0,440x.

Jadi intreprestasinya adalah peningkatan gaya kepemimpinan kepala dinas akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja pegawai , persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan kepala dinas maka nilai motivasi kerja pegawai sebesar 10,641. Jika terjadi atau ada peningkatan gaya kepemimpinan kepala dinas maka motivasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 11.081.

Maka berdasarkan teori siagian tentang gaya yang bisa dihubungkan dengan gaya kepemimpinan yaitu gaya pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antara atasan dengan para bawahan dan pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan para bawahan maka berdasarkan analisis-analisis tersebut, hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala dinas (X) dengan variabel motivasi kerja pegawai (Y) pada Instansi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima serta terbukti kebenarannya.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Jadi H1 yang penulis ajukan, bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada Instansi Di Dinas Sosial Provinsi Klaimantan Timur, dapat diterima atau terbukti kebenarannya.
2. Dengan menggunakan analisis *product moment* diperoleh hasl bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yaitu sebesar 0,584.
3. Dalam analisis regresi linier yang telah diuraikan sebelumnya didapat peramaan regresi sederhana Y = 10,641 + 0,440x. Artinya gaya kepemimpinan kepala dinas mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja pegawai pada Instansi Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

**5.2. Saran**

Sedangkan saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini, ternyata motivasi pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat dikatakan sedang, maka hendaknya kodisi seperti ini terus ditingkatkan dengan cara selalu menjalin komunikasi dan koordinasi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas mempunyai hubungan dengan motivasi kerja pegawai . Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang ada harus dipertahankan agar motivasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

**BIBLIOGRAFI**

Cardoso G, Faustino. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Damin, Sudarman. 2004. ***Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.*** PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Fahtoni, Abdurrahmat. 2006. ***Organisasi dan Managemen.*** Garut, Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Garut, (UNIAGA).

Hasibuan, Malayu. 2008. ***Organisasi & Motivasi.***Bandung : PT Bumi Askara Manullang. 2007. ***Dasar-dasar Manajemen,*** Yogyakarta : UGM Press.

Kartono, Kartini. 2005. ***Pemimpin dan Kepemimpinan.*** Rajawali Pers. Jakarta.

Kencana.2003. ***Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia,*** PT. Refika Adima. Bandung.

Sutarto. 2002. ***Dasar-dasar Organisasi.*** Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2003. ***Filsafat Administrasi.*** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. ***Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi,*** Cetakan XVII, Bandung : Alfabeta.

Sardiman AM. 2001. ***Intraksi dan Motivasi Belajar Bekerja.*** Jakarta : Rajagrafinda Persada.

Sastrohardiwirjo, Siswanto. 2005. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.*** Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal, 2007. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.*** PT. Raja Gravindo. Jakarta.

Robbins, & Coulter. 2005. ***Manajemen. Edisi ke-7.*** Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks.

Wahab, Abdul Aziz. 2008. ***Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan.*** CV. Alfabeta.

Wahjosumidjo. 2002. ***Kepemimpinan Kepala dinas Tinjauan Teoritik dan Permasalahan.*** Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_\_. 2005. ***Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Cetakan I.*** Jakarta : Balai Pustaka

\_\_\_\_\_\_. 2010. ***Statistika untuk Penelitian, cetakan XVI.*** Bandung : Alfabeta.

Sumber Internet :

<Https://www.google.com/#Q=Indikator+gaya+kepemimpinan+menurut+white+%26+lippit+Harbani+%282008%29>

<https://www.google.com/#q=+motivasi+kerja+menurut+rivai+2008>

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)