

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI KALIMANTAN III DI MARINDA**

Oleh :

Mahardini Octaviana<sup>1</sup>, H. Eddy Soegiarto K<sup>2</sup>, Mardiana<sup>3</sup>

**Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**

## **ABSTRACT**

The problem in this study is whether the motivation and leadership factors significantly influence the Employee Performance Hall Borneo River Region III, while the purpose of this study was to determine the effect of Motivation And Leadership On Employee Performance Against Hall Borneo River Region III. The usefulness of this study can be used an input for further research and for the evaluation of input and agencies in order to improve employee performance

Basic theory used is Human Resource Management by using multiple linear regression analysis with 50 samples.

Conclusion peneitian this:

Taken together Motivation and Leadership variables have a significant impact on employee performance on Borneo River Region III Hall. Thus the hypothesis is accepted.

Partially show motivation variable (X1) sifnifikan has influence on employee performance on Borneo River Region III Hall (Y) which is indicated by the results of the calculation of the value  $t > t$  table and significance  $0.000 < 0.05$  so the hypothesis is accepted

Partially show leadership variable (X2) sifnifikan has influence on employee performance on Borneo River Region III Hall (Y). Thus the research hypothesis is accepted

Partially indicates that the variable beta coeficient of standadrize Motivation <of beta coeficient standardize variable means variable Leadership Leadership dominant effect on the motivation variable than employee performance on Borneo River Region III Hall, thus the hypothesis that motivational factors allegedly dominant influence on employee performance in the Hall Borneo River Region III, denied ..

Keywords: Motivation, Leadership – Performance

## **Pendahuluan**

Balai Wilayah Sungai Kalimantan III, dengan wilayah kerja: WS Mahakam (WS Strategis Nasional) dan WS Sesayap (WS Lintas Negara) berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air. Dengan adanya Balai

Wilayah Sungai Kalimantan III diharapkan pengelolaan sumberdaya air di WS Mahakam dan WS Sesayap dapat berjalan optimal, dan mmampu mendukung pencapaian kesejahteraan masyarakat. Selain itu, semoga menjadi pendorong meningkatnya perhatian dan tanggung jawab pengelolaan sumber daya air di Wilayah Sungai yang menjadi wewenang

dan tanggung jawab Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur, yaitu WS Kayan, WS Karangan, dan WS Kendilo.

Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor, seperti kedisiplinan, kemampuan, kompensasi, usaha, motivasi, kepemimpinan, kemampuan manajerial dan lain-lain. Pegawai pada umumnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi material maupun spiritual.

Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumberdaya manusia di Balai Wilayah Sungai Kalimantan III, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diharapkan baik apabila didukung berbagai faktor seperti pembeian motivasi dalam bekerja dan pegawai yang mempunyai dedikasi dan pimpinan yang kuat.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang tinggi merupakan wujud dari hasil motivasi yang tepat, dengan demikian motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu institusi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan penilaian kinerja ini merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu institusi.

Selama ini, Balai Wilayah Sungai Kalimantan III telah berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya, namun menurut pegawai motivasi yang diberikan masih belum cukup, demikian juga dengan kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III”.

## **Landasan Teori**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen. Pengertian

sumber daya manusia dalam arti sempit yaitu manusia dalam organisasi, Sedangkan dalam prakteknya sumber daya manusia khususnya yang berada dalam organisasi lebih sering kita sebut dengan istilah “Personalia” sehingga manajemen sumber daya manusia lebih sering disebut dengan istilah “Manajemen Personalia”.

Pada dasarnya ada 5 (lima) jenis sumber daya manusia yang dikelola oleh manajemen, yaitu (a) manusia, (b) material, (c) mesin termasuk fasilitas dan energi, (d) uang dan (e) informasi termasuk data. Kelima jenis sumber daya ini harus dikelola dengan baik oleh manajemen sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai semaksimal mungkin. Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, proses ini melibatkan organisasi, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Melalui manajemen dilakukan proses integrasi berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan bila anda ingin merekrut orang atau aspek kepribadiannya untuk melaksanakan aspek manajemen anda. Hal ini mencakup menurut Saydam (2005:12):

- a. Penentuan analisis jabatan (menentukan wewenang tiap-tiap analisis jabatan).
- b. Perencanaan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen calon karyawan.
- c. Seleksi calon karyawan.
- d. Pengenalan (orientasi) dan pelatihan karyawan baru.
- e. Penentuan upah dan gaji (menentukan berapa besarnya kompensasi bagi karyawan)
- f. Penilaian prestasi kerja.
- g. Komunikasi (wawancara, konseling, kedisiplinan).
- h. Pelatihan dan pengembangan
- i. Membangun komitmen kerja karyawan.

Menurut Siagian (2006 : 134) yang dimaksud “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya

Menurut Rivai (2005:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbin, (2007:208) motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan

Menurut Sutrisno (2009:232) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk tujuan yang diharapkan, dengan melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka fungsi regresi yang terbentuk adalah  $Y = 0,300 + 0,369 X_1 + 0,557 X_2$

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi dan Kepemimpinan bertanda positif, artinya jika terjadi peningkatan kualitas variabel Motivasi dan Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III.

Nilai korelasi (R) menunjukkan variabel Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja pegawai pada sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,710 menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III sebesar 71,00 % dan 29,00% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai F hitung  $>$  F tabel dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti secara bersama-sama variabel Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi dan Kepemimpinan mendapatkan perhatian secara bersama-sama maka akan mampu mendorong kinerja pegawai. Hal ini dapat diterima karena dengan adanya motivasi pegawai seperti pegawai bekerja dengan baik agar karena ingin berprestasi, bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan dari atasan dan sesama pegawai,

bekerja dengan baik karena anda menyukai pekerjaan anda yang anda kerjakan, bekerja dengan baik karena anda menganggap bahwa itu sudah menjadi tanggung jawab anda sebagai pegawai dan bekerja dengan baik karena menginginkan kemajuan dalam karir dan didukung oleh kepemimpinan yang ada yang ditunjukkan oleh kemampuan berkomunikasi atasan anda dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari, kemampuan memotivasi atasan anda dalam pelaksanaan tugas, kemampuan memimpin atasan anda dalam pelaksanaan tugas dan sikap atasan anda dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas, sehingga wajar jika motivasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan III, hipotesis diterima.

Secara parsial menunjukkan variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hasil perhitungan  $>$  t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti jika pemberian motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Pengaruh yang signifikan ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Sesuai dengan pendapat Adair (2007 : 192) yang menyatakan motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu; tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Dengan kata lain dengan adanya motivasi yang diberikan maka pegawai yang ada berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan sesuatu yaitu prestasi kerja. Pendapat tersebut di atas didukung oleh Nimran (2005 : 47) yang mengatakan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya. Jadi jelaslah dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dengan demikian hipotesis diterima

Secara parsial menunjukkan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hasil perhitungan  $> t$  tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan mendapat perhatian maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Ini karena Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selain itu Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi/perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Sesuai dengan pendapat Kepemimpinan menurut Robbins (2007 : 3) sebagai untuk kemampuan mempengaruhi, suatu kelompok dengan tujuan tertentu lebih lanjut menurut Sutrisno (2009:232) menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Jadi, Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, satu dari tujuan organisasi tercermin dari kinerja pegawai jadi wajar jika kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kepemimpinan pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

Selanjutnya secara parsial menunjukkan bahwa dari *standardize coefficient beta* variabel Motivasi  $<$  dari *standardize coefficient beta* variabel Kepemimpinan berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan dibandingkan variabel motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III, dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga faktor motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III, ditolak.

## Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai F hitung  $>$  F tabel dan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti secara bersama-sama variabel Motivasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Secara parsial menunjukkan variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hasil perhitungan  $>$  t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis diterima
3. Secara parsial menunjukkan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t hasil perhitungan  $>$  t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis penelitian, diterima
4. Secara parsial menunjukkan nilai *standardize coefficient beta* variabel Motivasi  $<$  dari *standardize coefficient beta* variabel Kepemimpinan berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan dibandingkan variabel motivasi, dengan demikian hipotesis, ditolak.

Saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepala Balai Wilayah Sungai Kalimantan III khususnya dan Direktur Jenderal Sumber Daya Air agar terus memotivasi pegawai agar kinerjanya terus meningkat.
2. Direktur Jenderal Sumber Daya Air dalam memilih pemimpin pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan III agar memilih pimpinan yang berkualitas agar kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan III dapat terus meningkat.
3. Kepada peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini agar memasukkan variabel kedisiplinan dan insentif agar hasilnya lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon, 2007, *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Nimran, Umar, 2004, *Perilaku Organisasi*, , Citra Media, Surabaya.
- Rivai, Veitzhal, 2006, *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*, Edis Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin P. Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks, Gramedia, Jakarta
- Siagian Sondang P, 2005, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan ke 3, Gunung Agung, Jakarta
- Sutrisno Hadi, 2009, *Analisis Regresi*, Andi Offset, Yogyakarta