

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LONG PAHANGAI KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Feridiana Pidai<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan/pengaruh ketiganya. Hipotesis yang digunakan adalah kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.*

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus dengan sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment, analisis Korelasi Parsial, analisis Regresi Linear Berganda, Kecermatan Prediksi dan analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel efektivitas kerja pegawai, dan setelah digunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil uji signifikan diperoleh hasil  $T_{test}$  lebih besar dari pada  $T_{tabel}$ , sehingga hipotesis yang penulis ajukan diterima. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,6%, yang berarti bahwa sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain diluar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja.*

***Kata Kunci:*** *kepemimpinan, motivasi kerja, efektivitas kerja pegawai, Kantor Kecamatan Long Pahangai.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fmpidai@gmail.com

## **Pendahuluan**

Didalam pelaksanaan pembangunan, sumber daya manusia merupakan tokoh utama sebagai penggerak utama dan pelaksana pembangunan. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong dan memperkuat, saling terkait antara pembangunan nasional yakni mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bangsa. Seperti dalam salah satu diktum dari Undang Undang No.43 tahun 1999 menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, yang berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata dan menjaga kesatuan bangsa dengan penuh kesetian terhadap pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam Pembukaan undang-undang Dasar 1945 pada alenia Ke-4, yaitu “melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban”. Keberhasilan dari tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya, karena ditangan seorang pemimpinlah tujuan organisasi ditentukan dan bisa direalisasikan bila terdapat kerja sama yang baik antara pimpinan dan para pegawainya. Kerja sama dibutuhkan karena terbatasnya kemampuan fisik dan waktu. Oleh karena itu daya gerak semua kegiatan sebagian besar tergantung pada kemampuan manijerial seorang pemimpin.

Oleh karena itu pentingnya faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi dan dapat dikatakan juga bahwa faktor kepemimpinan merupakan isu utama yang dihadapi oleh organisasi dewasa ini termasuk juga kepemimpinan dalam pemerintahan. Pada masa era reformasi sekarang ini mencari seorang pemimpin yang tepat tidak gampang. Hal tersebut disebabkan karena tenaga profesional yang tersedia cenderung kurang siap untuk menjadi seorang pemimpin yang matang. Kebanyakan para profesional, kalau punya pendidikan sangat tinggi namun tidak didukung oleh pengalaman yang cukup atau banyak pengalaman yang didapatkan namun tidak didukung oleh pendidikan dan pengalaman yang luas. Ketidaksesuaian tersebut bagi seorang pemimpin perusahaan/organisasi yang miliki dampak yang sangat nyata terhadap keharmonisan dan kinerja dari perusahaan/organisasi. Seorang pemimpin memainkan peran yang penting karena sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi dimana dengan kepemimpinan yang baik seseorang pemimpin dapat memaksimalkan kinerja bawahannya. Dalam organisasi manapun agar dapat berjalan dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang direncanakan, maka perlu adanya keserasian dan keselarasan dalam bekerja yang sesuai dengan tugasnya. Untuk keperluan ini seorang pemimpin harus mengatahui dorongan atau kebutuhan yang diinginkan oleh bawahan untuk memotivasi agar mau mengerjakan suatu pekerjaan. Karena disinilah peran pemimpin yang bisa dilihat dan berpengalaman dalam mengambil sebuah keputusan yang bijak dan terbaik untuk bawahan serta organisasinya. Sebagai

upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional apratur pemerintah, salah satu arah kebijakan yang ditempuh adalah dengan mengoptimalkan kemampuan sebagai pelayan publik. Peningkatan kemampuan aparat tersebut meliputi peningkatan profesionalisme birokrasi, dedikasi, motivasi, disiplin serta sikap mental yang bersih dari KKN. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas yang positif. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan hal yang sangat mudah, dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, kepemimpinan dan motivasi dan lain sebagainya. Dalam setiap pekerjaan yang harus menjadi perhatian dalam efektivitas kerja adalah bagaimana kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus dapat memberikan hasil yang optimal dari para pegawai dengan memanfaatkan potensi yang ada. Efektivitas kerja pegawai tersebut bagaimana menunjukkan kemampuan tingkat kemampuan pegawai mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan, semakin baik kinerja pegawai pada tujuan kinerja yang dicapai semakin efektif kerja pegawai tersebut, oleh karena itu perlu faktor yang mendorong agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan efektif, diantaranya yaitu motivasi dan kepemimpinan.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kepemimpinan***

Menurut Hasibuan (2005:43) pemimpin adalah seseorang dengan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Senada juga dengan pendapat P. Piagoras dalam Inu Kencana (2006:2) kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki peranan dan fungsi. Menurut Siagian (2002:66) seseorang yang menduduki jabatan pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal tetapi juga eksternal yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Siagian (1994:75-76) ciri-ciri ideal pemimpin yaitu pengetahuan yang luas, kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, sifat inkuisitif, kemampuan analitik, daya ingat yang kuat, kapasitas integratif, keterampilan berkomunikasi secara efektif, keterampilan mendidik, rasionalitas, objektivitas, pragmatisme, kemampuan menentukan skala prioritas, kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting, rasa yang tepat, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, kesediaan menjadi

pendengar yang baik, adaptabilitas, fleksibilitas, ketegasan, orientasi masa depan, sikap yang antisipatif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dan memberi petunjuk rasa gembira, kegairahan, semangat kepada para bawahannya sehingga seseorang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### ***Motivasi Kerja***

Stephen P. Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Tiga unsur utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Menurut Gibson (dalam Ambar Teguh 2004:195) motivasi mengarah pada dua hal yaitu : Kebutuhan (*needs*)berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan dalam hal ini bisa bersifat fisiologis, psikologis maupun kebutuhan sosiologis yang berkaitan dengan kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Dari sinilah kebutuhan kemudian dianggap sebagai pembangkit, penganut dan penggerak orang untuk berperilaku, dan yang kedua yaitu tujuan faktor atau hasil yang didapat oleh seseorang atau karyawan inilah yang dipandang sebagai kekuatan penarik.

Menurut Hasibuan (2009:196) tujuan pemberian motivasi antara lain yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

### ***Efektivitas Kerja***

Menurut Sendarmayanti (2001:59) efektivitas adalah merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Sehubungan dengan pendapat Sendarmayanti tersebut efektivitas merupakan ukuran yang menjadikan program yang dijalankan efektif atau tidak. Selanjutnya menurut Agung Kurniawan (2005:109) efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau tegangan diantara pelaksanaannya. Sedangkan menurut Yazid (2009:49) dalam melihat efektivitas kerja pegawai perlu memperhatikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran.

Selanjutnya Zulkifli Amsyah (2003:131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektivitas kerja, diantaranya volume pekerjaan pengelolaan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengelolaan (fasilitas) dalam

organisasi itu masih terbatas, akurasi hasil pengelolaan yaitu informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, informasi tepat waktu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya serta peningkatan biaya.

### ***Hubungan Variabel***

#### ***Hubungan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai***

Pemimpin suatu organisasi membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi sehingga, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya. Tead (dalam Kartono 2002:62-67) mengemukakan metode kepemimpinan antara lain sebagai berikut memberi perintah, memberi celaan dan pujian, memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, peka terhadap saran-saran, memperkuat rasa persatuan kelompok, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok serta meredam kabur angin dan isu-isu yang tidak benar.

Untuk melihat sukses atau gagalnya pemimpin itu dalam suatu organisasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat pemimpin tersebut termasuk dalam hal meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengarahkan pegawai untuk dapat mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi.

#### ***Hubungan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai***

Hasibuan (2005:95) memberikan definisi motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk untuk mencapai kepuasan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan organisasi, dan merupakan salah satu faktor yang utama bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya faktor manusia didalam suatu organisasi, maka di perlukan adanya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi untuk mendorong produktifitas kerja agar memberkan yang terbaik didalam dirinya seperti presepsi yang tepat, keahlian tenaga, kemampuan dan perilaku yang positif dan waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### ***Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai***

Kepemimpinan, motivasi kerja dan efektivitas pegawai salah satu faktor pendukung untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi dan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan suatu tujuan. Untuk mewujudkan suatu tujuan tersebut diperlukan kepemimpinan yang mampu memotivasi para pegawainya, sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Karena motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Untuk menciptakan efektivitas kerja tidak lepas dari beberapa faktor,

diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan kepemimpinan. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai membutuhkan semangat atau motivasi kerja dari tempat bekerja guna mendorong mereka untuk giat dan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mempunyai efektivitas yang tinggi. Selain itu juga dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya, karena hampir semua tindakan yang diambil oleh pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negative bagi bawahannya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Sampel total yang diambil adalah 59 orang yaitu seluruh pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 23 orang dan tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) sebanyak 37 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain yaitu wawancara, kuesioner, observasi, penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel kepemimpinan meliputi energi jasmaniah dan mental, kesadaran akan tujuan dan arah, antusiasme, integritas, penguasaan teknis dan ketegasan dalam mengambil keputusan. Variabel motivasi kerja meliputi pemberian insentif, penghargaan dan variabel efektivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu korelasi *pearson product moment*, korelasi parsial, regresi linear berganda, kecermatan prediksi, koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun dan Soffan Effendi (1995: 110) pada penelitian ini penulis menggunakan skala 5 jenjang (1,2,3,4,5) (jawaban a diberi nilai 5, jawaban b diberi nilai 4, jawaban c diberi nilai 3, jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Analisis Variabel dan Sub-variabel***

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator kepemimpinan antara lain (energi jasmaniah dan mental) pada indikator pemimpin (camat) memiliki sehat jasmaniah yang baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,84 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu seseorang yang memiliki daya tahan tubuh yang kuat, keuletan, kekuatan dan ketahanan batin sehingga mampu mengatasi semua permasalahan yang dihadapi. Indikator pemimpin

(camat) memiliki mental yang sudah baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 64,40 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu seseorang yang memiliki mental yang kuat yang selalu melihat segala permasalahan dan keadaan dengan sisi positif dan sudut pandang yang optimis.

Untuk variabel kepemimpinan (kesadaran akan tujuan dan arah), pada indikator pemimpin (camat) tahu arah visi dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,32 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang mempunyai visi yang hebat dan arah yang jelas untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Indikator pemimpin (camat) tahu arah misi dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang mempunyai misi yang mampu membawa organisasi oada pencapaian tujuan kantor yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Untuk variabel kepemimpinan (antusiasme), pada indikator pemimpin (camat) memiliki semangat yang tinggi dalam memimpin dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 64,40 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang memiliki gairah dan semangat yang besar untuk mencapai tujuannya. Indikator pemimpin (camat) memiliki sifat ramah kepada masyarakat diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,93 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang mempunyai prilaku serta sifat yang akrab dan melakukan komunikasi yang baik dengan masyarakat dalam pergaulan sehari-harinya.

Untuk variabel kepemimpinan (integritas), pada indikator pemimpin (camat) memiliki kejujuran yang tinggi terhadap bawahannya memimpin dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,76 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang mempunyai kejujuran yang tinggi karena kejujuran inilah yang mendasari tindakan dalam kebijakannya serta kemampuan untuk berpegang teguh pada kebenaran. Indikator pemimpin (camat) memiliki ketulusan hati terhadap bawahannya dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 47,45 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang mempunyai sikap yang melayani dengan kerendahan hati dan bersedia mendengar kritik dari bawahannya.

Untuk variabel kepemimpinan (penguasaan teknis), pada indikator pemimpin (camat) menggunakan alat-alat yang berhubungan dengan pekerjaan kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 37,28 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang

mempunyai kemampuan dalam menggunakan alat-alat yang berhubungan dengan pekerjaannya. Indikator pemimpin (camat) selalu mengontrol pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang yang selalu mengontrol atau mengawasi setiap pegawainya dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan hasil yang diharapkan kantor.

Untuk variabel kepemimpinan (ketegasan dalam mengambil keputusan), pada indikator pemimpin (camat) memiliki sikap yang tegas kepada bawahannya dalam mematuhi peraturan kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,93 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang pemimpin yang cukup tegas kepada pegawainya dalam mematuhi peraturan kantor yang diterapkan. Indikator pemimpin (camat) memiliki kepercayaan yang tinggi dalam mengambil keputusan tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,84 persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang pemimpin yang memiliki kepercayaan yang tega terhadap keputusannya dan mampu meyakini pegawainya akan kebenaran keputusannya.

Pada variabel motivasi kerja (pemberian insentif), pada indikator pemimpin (camat) memberikan bonus bila pegawai selsai melakukan pekerjaan yang dilaksanakan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,15 persen persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang pemimpin yang selalu memberikan bonus kepada pegawai agar pegawai giat dalam melakukan pekerjaannya. Indikator mendapat insentif dari kantor apabila melakukan suatu pekerjaan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,93 persen persen sehingga dapat disimpulkan pemimpin dalam hal ini Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah seseorang pemimpin yang selalu memberikan insentif kepada pegawainya untuk memberikan semangat yang besar kepada pegawainya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kantor. Indikator puas terhadap insentif yang diperoleh dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 42,37 persen sehingga dapat disimpulkan insentif yang diberikan sebagai perangsang kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan semangat sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dicapai dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,32 persen sehingga dapat disimpulkan insentif yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dicapai dalam kantor. Indikator insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,93 persen sehingga dapat disimpulkan insentif yang diterima dari pemimpin sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.



Untuk variabel motivasi kerja (penghargaan), indikator mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja dalam sebuah kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 54,23 persen sehingga dapat disimpulkan penghargaan yang diterima yang berupa prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan yang diberikan oleh pemimpin. Indikator diberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,15 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor pendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya yaitu dengan diberikan pujian setiap melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan bagi kantor. Indikator mendapatkan pengakuan dari pimpinan apabila melakukan pekerjaan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 52,54 persen sehingga dapat disimpulkan pengakuan dari pimpinan sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Indikator senang menerima ucapan selamat dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,04 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai senang menerima ucapan selamat dari pemimpin apabila selesai melakukan pekerjaan kantor. Indikator menghargai hasil kerja yang dikerjakan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 57,62 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat senang apabila pemimpin menghargai hasil kerja yang dikerjakannya. Indikator penghargaan dan pujian dari pimpinan membuat termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pujian dari pemimpin kepada pegawainya sangat penting untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik.

Untuk variabel (kualitas kerja), indikator teliti dalam melakukan pekerjaan kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah teliti. Indikator dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50,84 persen sehingga dapat disimpulkan setiap pegawai yang bekerja harus memenuhi standar kerja yang ditetapkan dalam kantor tersebut sehingga dapat memberikan pelayanan yang efektif. Indikator dapat bekerja dengan cekatan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 72,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus cekatan dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan dapat maksimal.

Untuk variabel (kuantitas kerja), indikator memenuhi target kerja yang ditetapkan dalam kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,32 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya memiliki target yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh kantor. Indikator pengetahuan dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,32 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan

yang dilakukan atas dasar pengetahuan setiap pegawai mampu mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk variabel (ketepatan waktu), indikator dapat melaksanakan pengerjaan tugas lebih cepat dari sebelumnya dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 71,18 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dapat selesai lebih cepat dari sebelumnya. Indikator dapat melaksanakan pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan oleh kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 69,49 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan yang hasilnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam kantor tersebut.

Untuk variabel (sasaran), indikator mampu mencapai sasaran kerja yang ditetapkan dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu mencapai sasaran kerja yang ditetapkan oleh kantor. Indikator sesuai dengan sasaran yang ditetapkan kantor dalam tujuannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,71 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh kantor.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 23.0 diperoleh **hasil korelasi pearson product moment** antara X1 dan Y yaitu  $r = 0,534$ . Jadi terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,534. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $23,11 > 4,00$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X2 dan Y yaitu  $r = 0,689$ . Jadi terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,689. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $52,26 > 4,00$ ) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Analisis berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 23.0 diperoleh **hasil korelasi parsial** sebesar 0,246 dimana variabel motivasi kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $T_{test}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $1,889 > 1,672$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana motivasi kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} < F_{tabel}$  ( $3,51 > 4,00$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel motivasi kerja. Sedangkan Setelah

variabel kepemimpinan dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,556. Dengan begitu diketahui bahwa  $T_{test}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $5,007 > 1,672$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai dikantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel kepemimpinan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $25,93 > 4,00$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Selanjutnya **analisis regresi linear berganda** yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a=0,328$ ,  $b_1= 0,185$  dan  $b_2= 0,452$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 0,328 + 0,185X_1 + 0,452X_2$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau ( $28,709 > 4,00$ ), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai  $b$ . Dengan nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,185 maka diperoleh  $T_{test} > T_{tabel}$  ( $1,889 > 1,672$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,452 maka diperoleh  $T_{test} > T_{tabel}$  ( $5,007 > 1,672$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,185. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kepemimpinan mengakibatkan perubahan sebesar 0,185 terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu memiliki pengaruh yang positif dengan Efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, pengaruh tersebut signifikan. Selain itu diketahui regresi variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Pengaruhnya adalah sebesar 0,452. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel tunjangan kinerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,452 pada efektivitas kerja pegawai. Maka motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu =  $0,506 \times 100$  persen = 50,6 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja

pegawai di kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 49,4 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 0,185. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kepemimpinan mengakibatkan perubahan variabel efektivitas kerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran sebesar 0,185. Kemudian setelah dilakukan tes maka hasilnya adalah signifikan. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai adalah positif dan signifikan. Jadi ini menunjukkan hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  di tolak.

Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 0,452. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel motivasi kerja mengakibatkan perubahan variabel efektivitas kerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran sebesar 0,452. Kemudian setelah dilakukan tes maka hasilnya adalah signifikan. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan sasaran adalah positif dan signifikan. Jadi ini menunjukkan hipotesis kedua pada penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan koefisien regresi berganda memiliki pengaruh dengan persentase 50,6%. Artinya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai dengan persentase 50,6%. Jadi pada hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, perlu dilakukan pengembangan sumber daya pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dengan meningkatkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidangnya masing-masing serta dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, Yazid. 2009. *Figih Mumalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta. Logung Pustaka.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Kearsipan Moderen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2002 *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian.1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.

**Dokumen-Dokumen:**

Undang-Undang Republik Indonesia 43 Tahun 1999

