

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SANGKULIRANG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Mariya Ulfah¹, Adam Idris², Daud Kondorura³

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Latar belakang penelitian ini adalah menurunnya semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh kepemimpinan Camat dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dengan pengambilan populasi yaitu semua pegawai di Kantor Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 53 orang. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan 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 penentu atau koefisien determinasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 23,9% yang berarti bahwa sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: *kepemimpinan camat, motivasi, semangat kerja*

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mariyaulfah95@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pendahuluan

Dalam Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 1 ayat (a) yang dimaksud dengan pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan atau tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan dan di gaji menurut peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisai, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kecamatan Sangkulirang merupakan Kecamatan yang tergolong tua di Kabupaten Kutai Timur dan memiliki sumber daya alam yang berlimpah. Sehingga dalam memanfaatkan sumber alam tersebut di perlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, penulis melihat tenaga kerja yang ada di Kantor Kecamatan Sangkulirang pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal., buktinya banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang, salah satunya ada beberapa pegawai justru banyak menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa orang pegawai yang tidak bekerja sama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok. Dengan danya permasalahan semangat kerja yang menurun pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur maka perlunya peningkatan semangat kerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan Camat dan Motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan Camat

Manusia dilahirkan dengan keragaman dilihat dari aspek fisik, intelegensia, emosi, spirit, motivasi dan sebagainya. Meski memiliki

keberagaman, akan tetapi ada kesamaan sejati dalam diri manusia yaitu kemampuan menggerakannya. Secara umum kemampuan menggerakkan orang lain biasa disebut kepemimpinan. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi suatu yang sangat penting dan sentral dalam sebuah organisasi pemerintahan.

Menurut Kouzes dan Posner (2003:3), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Menurut Kartono (2005:153), menyatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Sedangkan menurut Keating (1986:9) mengatakan kepemimpinan adalah merupakan suatu proses atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dari berbagai definisi di atas maka dapat dijadikan dasar untuk menambah definisi kepemimpinan adalah (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan dalam Pamudji (1993:47), yaitu (1) pengaruh, (2) informasi dan (3) pengambilan keputusan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang dimaksud dalam hal ini dilihat dari beberapa faktor antara lain ketegasan, keteladanan dan kecerdasan Camat dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:95), memberikan definisi motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Hamalik (2003:27), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Stephen P. Robbins (2006:213), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Tiga unsur kunci dalam definisi ini adalah intensitas, arah dan berlangsung lama. Menurut Sarwoto (2011 : 136), mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja pegawai kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Teori kebutuhan berjenjang (Needs Hierarchy) oleh Abraham Maslow (1943), mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Karena menyangkut kebutuhan manusia. Maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar

individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar yang berkesinambungan, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kemauan dari dalam diri seseorang yang cukup kuat untuk melakukan sesuatu yang ingin dikerjakan dan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Riduwan (2002:66), (1) upah/gaji yang layak, (2) pemberian insentif, (3) mempertahankan harga diri, (4) memenuhi kebutuhan rohani, (5) suasana lingkungan kerja yang menarik dll.

Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2000:35), mendefenisikan semangat kerja sebagian keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2004:94), mendefenisikan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan giat.

Menurut S. Andayani (2008) indikator-indikator semangat kerja dapat di ukur melalui : (1) kerjasama, (2) tingkat kehadiran dan (3) dorongan. Sedangkan menurut Kusumawarni (2007:9), indikator-indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu : (1) presensi, (2) tanggungjawab, (3) kerjasama, (4) kegairahan kerja dan (4) hubungan yang harmonis.

Hubungan Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Di dalam suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat penting, hal ini disebabkan karena seorang pemimpin adalah otak dari sebuah orgaanisasi. Pemimpin suatu organisasi membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi sehingga, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya. Untuk melihat sukses atau gagalnya pemimpin dalam suatu organisasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat pemimpin tersebut termasuk dalam hal meningkatkan semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam

mengarahkan pegawai untuk dapat mematuhi peraturan yang ada di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sangat berperan penting terhadap timbulnya motivasi yang berdampak positif terhadap semangat kerja yang nantinya diharapkan akan terus meningkat.

Hubungan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2005:95), memberikan defenisi motivasi sebagai penggerak yang meciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sehingga penyelenggaraan motivasi sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pemimpin atau Kepala Kantor terhadap pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dan juga meningkatkan etos kerja pegawai. Jadi motivasi sangat perlu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketikasedang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dalam setiap organisasi, kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap segala sesuatu yang timbul dari bawahannya. Segala sesuatu yang timbul dari bawahannya dapat berupa semangat yang dalam menjalani suatu tugas tertentu. Contoh Spesifiknya, dalam bekerja seseorang atau pegawai akan mengharapakan suatu pujian tertentu atas hasil kerjanya dari pimpinan, pujian tersebut yang nantinya akan menimbulkan semangat yang lebih dalam bekerja. Semangat tadi kemudian membangkitkan motivasi yang lebih baik pula bahkan pegawai apabila sudah merasa termotivasi maka akan mampu untuk memotivasi dirinya sendiri dan juga orang yang berada disekitarnya. Apabila seseorang mampu memotivasi dirinya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Motivasi dan semangat kerja tidak lepas dari seoraang pemimpin yang mampu memotivasi dan mampu meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Sehingga kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh atau faktor mempunyai hubungan dalam meningkatkan semangat kerja.

Kemudian setelah dipaparkan beberapa teori maka dapat diajukan beberapa hipotesis yang merupakan jawaban sementara karena hipotesis tersebut berasal dari teori kepustakaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan dilapangan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu tidak terdapat pengaruh pada kepemimpinan Camat terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pengaruh pada kepemimpinan Camat terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan

Sangkalirang Kabupaten Kutai Timur. Terdapat pengaruh pada motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, terdapat pengaruh pada motivasi terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Kantor Camat terletak di jalan Yos Sudarso Desa Benua Baru Ilir. Jumlah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang adalah 53 orang pegawai. Jika diurutkan berdasarkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang dan Pegawai Honorer sebanyak 16 (enam belas) orang. Melihat jumlah populasi hanya sebesar 53 orang, maka layak untuk diambil semua untuk dijadikan sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi dan (4) penelitian kepustakaan. Adapun indikator dari variabel kepemimpinan yaitu : (1) ketegasan, (2) mempertahankan harga diri, (3) suasana lingkungan kerja yang menarik. Sedangkan variabel semangat kerja yaitu : (1) tanggung jawab, (2) kerjasama dan (3) kegairahan kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu : (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995 : 110) masing-masing penelitian ada yang 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 menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2; jawaban 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 variabel kepemimpinan Camat antara lain (keteladanan) : pada indikator ini pimpinan patuh dan taat terhadap tata tertib dan peraturan di kantor, pimpinan memiliki perilaku yang bisa dijadikan panutan dan teladan bagi pegawainya dan pimpinan mempunyai inisiatif dan tanggung jawabnya di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 23,8 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam hal ini Camat Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur patuh dan tertib terhadap tata tertib dan peraturan di kantor, pimpinan memiliki perilaku yang bisa dijadikan

panutan dan teladan bagi pegawainya dan pimpinan mempunyai inisiatif dan tanggung jawabnya di kantor.

Untuk variabel kepemimpinan Camat (ketegasan) : pada indikator ini pimpinan tegas dalam memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, pimpinan tegas kepada pegawai agar mematuhi tata tertib, pimpinan tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar tata tertib, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,85 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan tegas kepada pegawai agar mematuhi tata tertib, pimpinan tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar tata tertib.

Untuk variabel Kepemimpinan Camat (kecerdasan) : pada indikator ini pimpinan mampu melihat dan memahami permasalahan dengan cepat dan tepat, pimpinan yang mampu menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat dan pimpinan mempunyai rasa humor dan imajinasi tinggi, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 48,08 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat dan pimpinan mempunyai rasa humor dan imajinasi tinggi.

Selanjutnya untuk variabel motivasi (upah/gaji) : pada indikator ini pegawai merasa puas mengenai besarnya upah/gaji yang diterima, pemberian upah/gaji diberikan tepat waktu dan pemberian upah/gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa puas mengenai besarnya upah/gaji yang diterima, pemberian upah/gaji diberikan tepat waktu dan pemberian upah/gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Pada variabel motivasi (suasana lingkungan kerja yang menarik) : pada indikator ini kondisi ruangan yang baik membantu pegawai dalam bekerja, dalam suasana kerja pegawai saling bertegur sapa, fasilitas yang ada di kantor dan lingkungan kerja saat ini, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,46 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi ruangan yang baik membantu pegawai dalam bekerja, dalam suasana kerja pegawai saling bertegur sapa, fasilitas yang ada di kantor dan lingkungan kerja saat ini memadai.

Pada variabel motivasi (mempertahankan harga diri) : pada indikator ini suasana iklim kerja yang kondusif, dan pimpinan memberikan nasihat kepada pegawai, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,25 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menciptakan suasana iklim kerja yang kondusif dan pimpinan mampu memberikan nasehat kepada pegawai.

Kemudian pada variabel semangat kerja (tanggungjawab) : pada indikator ini pegawai bekerja dengan sepenuh hati dan ikhlas, pekerjaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan pertanggungjawaban terhadap pekerjaan, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,38 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan sepenuh

hati dan ikhlas, pekerjaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu waktu tertentu dan pertanggungjawaban terhadap pekerjaan.

Pada variabel semangat kerja (kerjasama) : pada indikator ini pegawai mampu berkoordinasi, memberi masukan dan menerima masukan, kerjasama di kantor dalam menjalankan tugas dan tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu berkoordinasi, memberi masukan dan menerima masukan, kerjasama adi kantor dalam menjalankan tugas dan tingkat kerjasama antara pimpinan dan bawahan.

Selanjutnya variabel semangat kerja (kegairahan kerja) : pada indikator ini kondisi lingkungan kerja sekarang, suasana tempat kerja, perasaan terhadap pekerjaan yang dihadapi, perasaan aman dalam bekerja, diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 48,08 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai menyukai lingkungan kerja sekarang, suasana tempat kerja menarik, perasaan nyaman terhadap pekerjaan yang dihadapi dan perasaan aman dalam bekerja.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 23 diperoleh hasil *korelasi pearson product moment* antar X1 dan Y yaitu $r = 0,305$. Jadi terdapat hubungan antara kepemimpinan Camat dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang sebesar 0,305. Serta diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,229 > 4,03$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan kepemimpinan Camat memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang. Hasil *korelasi pearson product moment* X2 dan Y yaitu $r = 0,472$ jadi terdapat hubungan antara motivasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang sebesar 0,472. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ ($14,552 > 4,07$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Statistics 23 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,141 dimana variabel motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,999 < 2,006$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kepemimpinan Camat dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dimana variabel motivasi sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} < F_{tabel}$ ($0,929 < 4,03$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara kepemimpinan Camat terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel motivasi. Sedangkan setelah variabel kepemimpinan

dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,401. Dengan begitu dapat diketahui bahwa Ttest lebih besar dari Ttabel (3,061 > 2,006). Dengan demikian koefisien korelasi variabel motivasi dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kepemimpinan Camat sebagai variabel kontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya diperoleh pula Ftest > Ftabel (9,142 > 4,03). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kepemimpinan Camat.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23* diperoleh persamaan garis regresi pada variabel bebas $a=9,359$ $b_1=0,166$ dan $b_2=0,383$.

Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y= 9,359 + 0,166X_1 + 0,383X_2$. Diketahui bahwa Ftest > Ftabel atau (7,681 > 4,03), 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 0,166 maka diperoleh $t_{test} < t_{tabel}$ (0,999 > 2,006). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh kepemimpinan Camat terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 0,383 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ (3,062 > 2,006). Maka signifikan. Jadi pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel kepemimpinan Camat terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,166. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kepemimpinan Camat dalam hal ini kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Sangkulirang yang positif dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang, akan tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Selain itu diketahui regresi variabel motivasi mengakibatkan perubahan satu satuan pada variabel motivasi mengakibatkan perubahan sebesar 0,383. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel motivasi mengakibatkan 0,383 pada semangat kerja. Maka motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,239 \times 100$ persen = 23,9 persen ini adalah

nilai dari besar pengaruh kepemimpinan Camat dan motivasi terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 76,1 persen.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan Camat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian diketahui variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama kepemimpinan Camat dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat perlu ditingkatkan agar pegawai mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan cara Camat harus memiliki perilaku yang bisa dijadikan panutan oleh bawahannya, energi jasmaniah dan mental yang baik serta semangat kerja yang tinggi sehingga pegawai juga mampu memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam penelitian ini motivasi lebih dominan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga akan lebih baik jika bisa ditingkatkan lagi agar terciptanya semangat kerja pegawai yang lebih tinggi.

Selain itu semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel kepemimpinan Camat dan motivasi yang cukup besar persentasinya yaitu 76,1 persen maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan semangat kerja di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel kepemimpinan Camat dan motivasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang.

Daftar Pustaka

- Anonim Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Azwar, Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Rosdakarya

- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Surabaya: Metromedia Education.Flipppo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Press
- Pasolong, Harbani. 2007. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Pamudji, S. 1993. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bumi Aksara. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Sumber-sumber Internet

- https : //patawtri.wordpress.com/2009/05/14/profesionalisme-aparatur-pemerintah-kota
- http : //file.upi.edu/Direktosri/FIP/JUR. ADMINISTRASI PENDIDIKAN