PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI LUWU BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAHKABUPATEN LUWU

Rahmawati
STIEPembangunan IndonesiaMakassar
Email : rahmawati.lukman@yahoo.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.Populasi dalam penelitian iniadalah seluruh pegawai pada Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu yang berjumlah 22 orang. Dalam penelitian ini tidak melakukan pengambilan sampel karena populasi sekaligus menjadi sampel karena jumlah populasi kecil. Data penelitian diperoleh melalui metode pustaka, observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *Rank Spearman*. Berdasarkan pada perhitungan korelasi *Rank Spearman*adalah sebesar 0,627 berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dan positif. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 39,31% dan sisanya 60,69% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil thitung sebesar 3,599 dan ttabel sebesar 0,25, ini berarti thitung > ttabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitudiduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu.
Kata Kunci : KepemimpinandanMotivasi Kerja Pegawai

INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE MOTIVATION OF EMPLOYEES WORKING IN THE OFFICE OF REGENT LUWU OF PUBLIC RELATIONS AND PROTOCOL REGIONAL SECRETARIAT LUWU

Rahmawati
STIEPembangunan IndonesiaMakassar
Email:rahmawati.lukman@yahoo.com

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of leadership on the motivation of employees working in the office of Regent Luwu of Public Relations and Protocol Regional Secretariat Luwu. To answer these problems do research. The population in the study were all employees in Luwu regent office of Public Relations and Protocol Regional Secretariat Luwu, amounting to 22 people. In this study does not take samples for the population as well as a sample because the population is small. Data were obtained through literature method, observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique used is the Spearman rank correlation analysis technique. Based on the calculation of Spearman rank correlation amounted to 0.627 means that the leadership variable (X) with work motivation of employees (Y) has a strong influence and positive. From the calculation of determination coefficient of 39.31% and the remaining 60.69% influenced by other factors not examined. Based on the significant test that has been

done shows t arithmetic amounted to 3.599 and ttable of 0.25, this means thitung> ttabel then a significant difference between the two variables studied. Thus the hypothesis that is anticipated that leadership and significant positive effect on the motivation of employees working in the office of Regent Luwu of Public Relations and Protocol Regional Secretariat Luwu.
KeyWords : Leadership and Employees Working Motivation

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kerja di Indonesia.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kerja pegawai yang maksimal. Meningkatnya kerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu instansi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut instansi yang ia jalankan. Sebuah instansi akan berjalan dengan baik ketika peran kepemimpinan dalam sebuah instansi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kerja orang-orang yang dipimpinnya.

Dilihat dari sudut pandang apapun pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu instansi sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi/instansi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektivitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun instansi dimana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi/instansi. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawah oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping itu upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.Akan tetapi pegawai perlu dibimbing, dibina, diarahkan dan digerakkan secara sedemikian rupa sehingga mampu mengerahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi instansi.

Rivai (2008 : 2), mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kerja pegawai. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kerja pegawai adalah adanya motivasi dari pegawai itu sendiri.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain (pegawainya) untuk mengambil tindakan. Pemberian dorongan itu bertujuan menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap organisasi atau kelompok. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Pencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu pegawai sebagai orang yang mengemban tugas melayani masyarakat atau sebagai abdi masyarakat yang mampu mengikuti kemajuan, dinamika dan tuntutan.

Sofyandi dan Garniwa (2007 : 99), mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujun-tujuan organisasi dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Untuk mendorong pegawai agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi terhadap kantor tempat mereka bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi/instansi. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak instansi dan terutama pemimpin organisasi/instansi. Kerja yang baik akan diperoleh bila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi terhadap instansi. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan survey awal, pimpinan selalu diharapkan untuk memperhatikan semangat bekerja pada Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu walaupun masih banyak juga pegawai yang belum mampu melaksanakan apa yang telah diterapkan oleh pimpinan, sehingga kerja pegawai Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu masih dianggap belum maksimal. Hal semacam ini bisa saja akan membuat kerja-kerja di Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu menurun ditandai dengan pegawai yang sering tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, atau masuk kerja tapi tidak mengerjakan sesuai dengan *job description.* Hal tersebut dapat mengindikasikan rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah adalah Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Berbagai pendapat yang mendefinisikan tentang kepemimpinan:

1. Kepemimpinan sebagai titik pusat proses-proses kelompok.
   C.N. Cooly dalam Wahjosumidjo (1987 : 9), menyatakan bahwa pemimpin itu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan sebaliknya. Semua gerakan sosial jika diamati secara cermat akan diketemukan didalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat.
2. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang mempunyai pengaruh.
   W.V.Bingham dalam Wahjosumidjo (1987 : 10), mendefinisikan seorang pemimpin sebagai seseorang yang memiliki sejumlah perangai (*traits*)dan watak (*character*) yang memadai dari suatu kepribadian. Ordway Tead dalam Winardi (2000 : 37) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai kombinasi (perpaduan) perangai-perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang-orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
3. Kepemimpinan adalah pelaksanaan pengaruh.
   Ralph M. Stogdill dalam Pamudji (1992 : 13), menyebut kepemimpinan sebagai proses atau tindakan mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang terorganisir dalam usaha-usahanya mendapatkan tujuan dan pencapaian tujuan tersebut.
4. Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku.
   J.K. Hemphill dalam Siagian (1988 : 41), menyatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok.
5. Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan atau kekuasaan.
   K.F. Janda dalam Ranu Pandojo (2002 : 35), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuatan atau kekuasaan yang khusus yang diwarnai oleh persepsi (penglihatan) anggota kelompok bahwa anggota kelompok yang lain mempunyai hak untuk memperoleh perilaku bagi yang tersebut terdahulu yang menuntun kegiatannya sebagai seorang anggota suatu kelompok tertentu.
6. Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan.
   W.N. Cowley dalam Hasibuan (2001 : 23), seorang pemimpin ialah seorang yang memiliki program dan yang bergerak kearah suatu tujuan bersama kelompoknya menurut suatu cara tertentu.

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula.

Menurut Stoner dalam Handoko (1986 : 27), kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Pendekatan Sifat-Sifat Kepemimpinan

Para pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya. Daftar sifat-sifat ini dapat menjadi sangat panjang, tetapi cenderung mencakup energi, pandangan, pengetahuan dan kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan, antusiasme, berani dan sebagainya.

Seorang peneliti, Edwin Ghiselli, dalam penelitian ilmiahnya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerja mencakup pencarian tanggung jawab dari keinginan sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam Wahdjosumidjo (1987 : 29), mengikhtisarkan 4 ciri atau sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu kecerdasan; kedewasaan dan keluasan hubungan sosial; motivasi diri dan dorongan berprestasi, dansikap-sikap hubungan manusiawi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan dimuka, mampu memberikan contoh tentang bagaimana harusnya bekerja, bagaimana harusnya berdisiplin, dan bagaimana harusnya mengabdi kepada kepentingan umum, kepentingan segenap anggota organisasi. Ia bukan hanya pandai memberi perintah tapi pandai pula memberi petunjuk, nasihat dan pertimbangan-pertimbangan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ranupandojo, 2002 : 224).Menurut Sugandha (1986 : 70), gaya kepemimpinan atau bentuk-bentuk *leadership* (kepemimpinan) yang umum adalah :

1. Kepemimpinan Otokratis (*AutocraticyLeader*).
   Cara memimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan didalam cara memimpin, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif.
2. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leader*).
   Kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yangmemungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Bebas (*Free Leader*).
   Cara memimpin yang lawan dari jenis otokratis adalah kepemimpinan bebas. Dengan cara ini seorang pemimpin akan meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada para bawahan. Pemimpin hanya sedikit atau hampir sama sekali tidak memberikan pengarahan. Para bawahan diberikan kebebasan sepenuhnya.

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena pemimpin harus bekerja dengan melalui orang lain. Pemahaman dan

pengertian mengenai motivasi dapat penulis jabarkan beberapa pendapat para ahli sebagai berikut :

Menurut Danim (2004 : 2), motivasi (*motivation*)diartikan sebagai kekuatan,dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Menurut Stanley Vance dalam Danim (2004 : 42), mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Menurut Robert Dubin dalam Danim (2004 : 22), mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau didalam kehidupan pada umumnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu, seperti dikutip oleh Hariandja (2002), yaitu bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawahan.

Kerja merupakan suatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu instansi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkanintensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras dalam mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih dari sebelumnya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini diberikan hipotesis diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Berdasarkan pada judul penelitian yang diajukan yaituPengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai padaBagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu, maka terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Kepemimpinan, sebagai variabel bebas (X)
2. Motivasi Kerja Pegawai, sebagai variabel terikat (Y)

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat inferensial sehingga berupaya memahami bagaimana peran kepemimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam lingkup Kantor Bupati Luwu Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu.Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Definisi Operasional

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional dan pengukuran variabel yang akan digunakan sebagai acuan. Variabel yang di teliti harus didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X)
   Kepemimpinan adalah suatu skor yang diperoleh dari kuesioner kepemimpinan yang indikatornya yaitu cara untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain, bawahan atau kelompok untuk saling bekerja sama dalam upaya mencapai suatu tujuan bersama tanpa adanya unsur paksaan.
2. Motivasi Kerja Pegawai (Y)
   Motivasi kerja pegawai adalah dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kerja yang lebih baik.
   Motivasi kerja internal dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :bertanggung jawab; berani mengambil risiko; senang dengan tugas; memiliki tujuan yang jelas; danmemiliki rencana kerja.
   Sedangkan motivasi kerja eksternal dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :lebih mementingkan umpan balik prestasi; upah/gaji; hadiah; tunjangan; hubungan kerja; dansuasana kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai padaBagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu yang berjumlah 22 orang. Dalam penelitian ini tidak melakukan pengambilan sampel karena populasi sekaligus menjadi sampel karena jumlah populasi kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan datasebagai berikut:

1. Metode Pustaka (*Library Method*) yaitu suatu bentuk penelitian untukmemperoleh data-data dari berbagai sumber seperti literatur-literatur baik berupa buku maupun media lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Observasi yang meliputi pengamatan dan pencatatan sistematik tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa saja yang dilihat dan mengganti dari dokumen tertulis untuk memberikan

gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti yakniBagian Humas dan Protokol Sekretariat DaerahKabupaten Luwu.

3. Wawancara atau diskusi langsung dengan pihak terkait dalam mengumpulkan data dan informasi guna mempercepat dan mengkongkritkan informasi yang dikumpulkan.
4. Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Teknik pengukuran (teknik penskalaan) dalam kuesioner ini menggunakan *Likert's Summated Rating* (LSR), yaitu skala atau pengukuran sikap responden, jawaban pernyataan dinyatakan dalam pilihan yang mengakomodasi jawaban antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Banyak pilihan biasanya tiga, lima, tujuh, sembilan dan sebelas.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan langsung serta hasil kuesioner dengan yang ada melalui penjelasan yang sistematis.Penulis mengumpulkan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Sugiyono (2003:88), bobot penilaian Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 1.
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk pengolahan data yang digunakan alat bantu statistik dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, serta seberapa besar pengaruhnya yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5.

Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2000:79) adalah sebagai berikut:

$$\mathrm{P} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :
P : Panjang Interval Kelas
Rentang : Data Tertinggi – Data Terendah
Banyak Kelas : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah :

$$\mathrm{P} = \frac{(5-1)}{5} = 0{,}8$$

Maka interval dari kriteria penilaian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan		Motivasi Kerja Pegawai	
Interval	Penilaian	Interval	Penilaian
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)	1,00 - 1,79	Sangat Rendah (SR)
1,80 - 2,59	Tidak Baik (TB)	1,80 - 2,59	Rendah (R)
2,60 - 3,39	Cukup Baik (CB)	2,60 - 3,39	Sedang (S)
3,40 - 4,19	Baik (B)	3,40 - 4,19	Tinggi (T)
4,20 - 5,00	Sangat Baik (SB)	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi (ST)

Penulis menggunakan metode analisis statistik korelasi *Rank Spearman* karena pengukurannya menggunakan skala ordinal (Sugiono, 2006:284). Analisis *Rank Spearman*digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan, serta arah hubungan antara *independent variable* (kepemimpinan) dengan *dependent variable* (motivasi kerja pegawai).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

Pada bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah sesuai dengan tujuan penelitian. Didalam penelitian ini, penulis menyebarkan 22 kuesioner kepada para pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari dua bagian, yaitu tanggapan tentang Kepemimpinan dan yang kedua adalah tanggapan tentang Motivasi Kerja Pegawai.

Berikut merupakan hasil kuesioner tanggapan responden berdasarkan tanggapan mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Kepemimpinan

Tabel 3.
Analisis Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1	Pimpinan menetapkan standar kinerja yang tinggi	6	16	0	0	0	94	4,27	SB
2	Pimpinan tegas terhadap bawahan yang memiliki kinerja yang kurang baik	0	11	3	8	0	69	3,14	CB
3	Pimpinan memberi arahan dengan jelas	4	17	1	0	0	91	4,14	B
4	Pimpinan melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan	1	21	0	0	0	89	4,04	B
5	Pimpinan menghargai pendapat bawahan	15	7	0	0	0	103	4,68	SB
6	Apakah pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik	2	20	0	0	0	90	4,09	B
	Jumlah	28	92	4	8		536	24,36	
	Rata-Rata							4,06	B

Berdasarkan tabeldi atas, dapat diketahui pernyataan responden mengenai kepemimpinan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 berada pada interval 3,40-4,19. Rata-rata tertinggi sebesar 4,68 ada pada pernyataan "pimpinan menghargai pendapat bawahan".

Tetapi masih ada yang perlu diperhatikan mengenai pernyataan "pimpinan tegas terhadap bawahan yang memiliki kinerja yang kurang baik", hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan agar lebih tegas kepada bawahan yang kinerjanya kurang baik karena memiliki nilai dibawah rata-rata.

Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.
Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Ket
1.	Saya tidak akan meninggalkan tanggung jawab ketika mendapat permasalahan menyangkut pekerjaan	9	11	2	0	0	95	4,31	ST
2.	Apakah anda ingin diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide kreatif dalam pekerjaan	2	19	1	0	0	89	4,04	T
3.	Apakah anda siap menggantikan pimpinan ketika berhalangan pada rapat penting	0	14	8	0	0	80	3,63	T
4.	Saya biasa menyiapkan pekerjaan yang akan saya lakukan minggu depan/bulan depan	1	18	3	0	0	86	3,91	T
5.	Apakah anda menerima gaji yang layak dan sesuai standar hidup	1	17	4	0	0	85	3,86	T
6.	Apakah anda sudah merasa aman ketika mendapat tunjangan/jaminan hari tua	0	17	5	0	0	83	3,77	T
7.	Apakah anda senang dalam menyelesaikan tugas dengan sempurna	5	17	0	0	0	93	4,23	ST
8.	Apakah pengakuan akan prestasi kerja itu penting	0	10	12	0	0	76	3,45	T
	Jumlah	18	123	35	0	0	687	31,2	
	Rata-Rata							3,90	T

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui pernyataan responden mengenai motivasi kerja pegawai dapat dikatakan tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,90 berada pada interval 3,40-4,19. Rata-rata tertinggi sebesar 4,31 terdapat pada pernyataan

"Saya tidak akan meninggalkan tanggung jawab ketika mendapat permasalahan menyangkut pekerjaan".

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

Untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, penulis menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*karena jawaban dari responden mempunyai skala ordinal. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 6 pernyataan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan 8 pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Tabel berikut ini memperlihatkan hasil pengolahan data primer dari hasil kuesioner dengan bantuan SPSS 20 :

Tabel5.

Perhitungan Korelasi Rank Spearman Variabel X dan Variabel Y

Correlations				
			Kepemimpinan	Motivasi Kerja Pegawai
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,627**
		Sig. (1-tailed)	.	,001
		N	22	22
	Motivasi Kerja Pegawai	Correlation Coefficient	,627**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,001	.
		N	22	22
**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)				

Berdasarkan perhitungan korelasi, diperoleh hasil rs atau koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 0,627.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu sudah baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06 berada pada interval 3,40-4,19.
2. Motivasi kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu dapat dikategorikan tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,90 berada pada interval 3,40-4,19.
3. Berdasarkan pada perhitungan korelasi *Rank Spearman*adalah sebesar 0,627 berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang kuat, positif dan signifikan, ini berarti kepemimpinan lebih baik maka berpengaruh lebih kuat pada peningkatan motivasi kerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 39,31% artinya peningkatan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 39,31%, dan sisanya sebesar 60,69% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji signifikan yang telah dilakukan diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,599 dan t_{tabel} sebesar 0,25, ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian hipotesis yang diajukan, yaitudiduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai pada kantorBagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu" dapat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih tegas terhadap bawahan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan memberikan arahan yang lebih jelas lagi.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pengakuan akan prestasi perlu menjadi pertimbangan pimpinan. Karena kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan bisa menjadi motivator guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sunyoto. 2005. dalam buku Mangkunegara, A.A Anwar Prabu tentang *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung: Refika Aditama.

C.N. Cooly (1987). dalam buku Wahjosumidjo tentang *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, Hani. 1986. *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: P.T.Grasindo.

Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

K.F. Janda. 2002. dalam buku Ranupandojo tentang *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFE.

Keith Davis (1987). dalam buku Wahdjosumidjo tentang *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIM YKPN.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : P.T. Remaja Rosda Karya.

Ordway, Tead (2000) dalam buku Winardi tentang *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: Rineka Cipta.

Pamudji, S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia.* Jakarta: Bumi Askara.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.

Robert,Dubin. 2004.dalam buku Danim tentang *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P. 1988. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Jakarta: Bina Aksara.

Sofyandi Herman dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi,* Cetakan Ke-1, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stanley Vance. 2004.dalam buku Danim tentang *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sudjana. 1996. *Metode Statistika.* Edisi ke-5. Bandung : Tarsito.

Sugandha, Dann. 1986. *Kepemimpinan di Dalam Administrasi*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. 1999. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Umar, Husain. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.

W.V.Bingham (1987). dalam buku Wahjosumidjo tentang *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: Rineka Cipta.