

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENELITIAN TANAH BOGOR

Oleh : Fenny Robiyanti, Syahrums Agung dan M.Azis Firdaus

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan demokratik yang telah diterapkan di Kantor Balai Penelitian Tanah sebaiknya terus dilaksanakan, karena gaya kepemimpinan demokratik dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan .pandangan yang dominan dewasa ini tentang gaya kepemimpinan demokratiklah yang dipandang paling ideal

Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Mitivasi dan Kinerja

I.PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan pengetahuan . Perkembangan ini di mulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih .Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya suatu tujuan pimpinan dan pegawai.

Unsur – unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya , diantaranya adalah unsur kepemimpinan, apabila sumber daya yang tersedia tidak di kelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus di pahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang tidak mudah. karena mempunyai fikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang yang heterogen, pegawai tidak dapat diatur dan di kuasai sepenuhnya seperti mengatur modal, mesin, atau gedung.

Konsep kepemimpinan bukan semata – mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi dan pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreatifitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. jika ingin meningkatnya kinerja karyawan kita perlu memahami dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*movies*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan adanya motivasi perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan pegawai dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kinerja yang baik akan diperoleh bila pegawai mempunyai motivasi dan loyalitas yang tinggi. untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam suatu instansi dan hubungan dengan bawahannya dalam mencapai tujuan yang hendak di capai, maka penulis menuangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah Bogor** “

Tujuan Penelitian

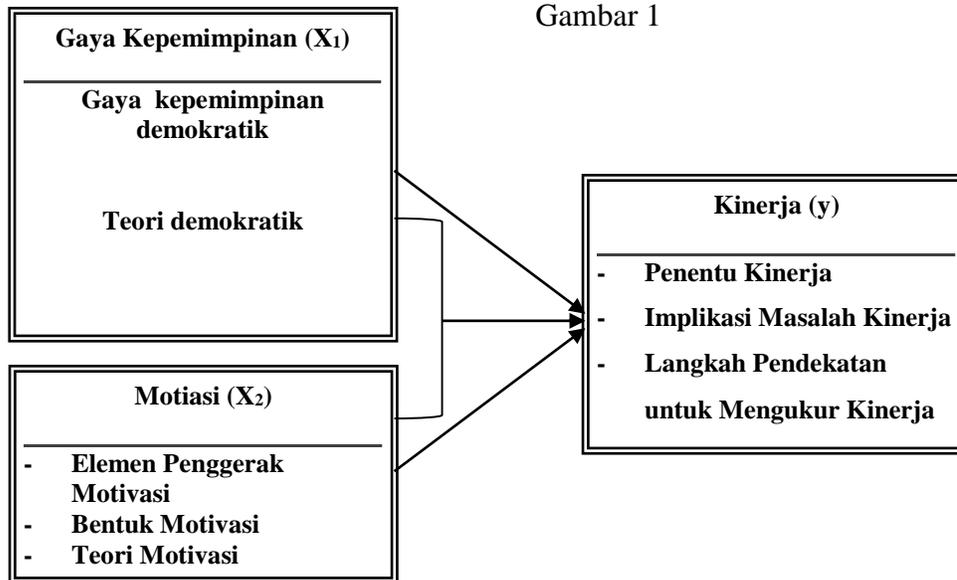
Tujuan penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi yang di butuhkan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang gaya kepemimpinan dengan motivasi kinerja pegawai. adapun tujuan yang hendak di capai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratik di Kantor Balai Penelitian Tanah

2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Balai Penelitian Tanah
3. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Tanah
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratik dan motivasi terhadap Pegawai Di Balai Penelitian Tanah

Kerangka Pemikiran

Alur Kerangka pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian dan berguna untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya dari uraian latar belakang, kerangka pemikiran, dan bagian kerangka penelitian diatas , maka dalam penelitian akan didapat suatu hipotesa sebagai berikut: Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Adanya pengaruh kepemimpinan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Yaitu dengan mengadakan penelitian lapangan kepada objek penelitian, dalam hal ini balai penelitian tanah, dalam penelitian lapangan ini penyusun menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Teknik pengambilan sampel

1. Populasi
2. Sampel

Tabel 2

Pengukuran Dengan Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pengambilan sampel dilakukan pada pegawai Balai Penelitian Tanah yang berjumlah 161 orang. Ukuran sampel yang diambil pada peneliti ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{161}{1 + 161 (0,05)^2}$$

n = 115 orang

keterangan : N = Sampel

n = Populasi karyawan

e = Nilai presisi 95% atau sig =0.05 dengan tarap keyakinan 95%

atau tarap signifikan 0.05 (5%)

i = Konstanta

Dari perhitungan diatas menggunakan rumus Slovin didapat hasil 115 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 orang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Moundy dan Noe (2005 : 4) MSDM di definisikan sebagai penggunaan (utilitas) dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan , pengertian yang telah di rumuskan tersebut menjelaskan konsep MSDM secara universal diman semua organisasi

menggunakan fungsi manajerial dalam bentuk MSDM sebagai instrumen dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

Malayu S.P Hasibuan (2005:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi sederhana dikemukakan oleh siagian (2002:2) manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.

Fungsi Manajemen

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pemotivasian²
- e. Pengendalian / pengawasan

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok .

Bartol (1991) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain ke arah tujuan organisasi.

1. Pengertian Demokratik

Pengertian demokratik dapat dilihat dari tinjauan bahasa (etimologis) dan istilah (terminologis) . secara etimologis “demokrasi” terdiri dari dua kata yang berasal dari bahasa Yunani yaitu “demos” yang berarti rakyat atau penduduk suatu tempat dan “cratein” atau “cratos” yang berarti kekuasaan atau kedaulatan jadi secara bahasa demos- cratein atau demos-cratos (demokrasi) adalah keadaan negara dimana dalam sistem pemerintahannya kedaulatan berada di tangan rakyat , kekuasaan tertinggi berada dalam keputusan bersama rakyat, rakyat berkuasa , pemerintahan rakyat dan kekuasaan oleh rakyat. Pengertian demokrasi secara istilah sebagaimana dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

2. Gaya Dasar Kepemimpinan

Gambar 2

Gambar : empat gaya dasar kepemimpinan



Sumber: miftah toha , manajemen kepemimpinan 2013

Dalam gaya 1 (G1) pemimpin banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan .pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya.dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

Dalam gaya 2 (G2) pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan .pemimpin dengan gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam menyelesaikan tugas pengikutnya.

Pada gaya 3 (G3) perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan , dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama – sama dengan para pengikutnya dan dukungan usaha –usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

Adapun gaya 4 (G4) , pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan .pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan dan tanggungjawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

C. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekejaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Usman (2008) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku.

1. Elemen penggerak motivasi

Motivasi seseorang dapat ditentukan oleh stimulusnya .stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan , motivasi seseorang menurut Sagir (1858:799) biasanya meliputi hal-hal berikut :

1. Kinerja (Achievement)
2. Penghargaan (Recognition)
3. Tantangan

Faktor penggerak motivasi seseorang adalah:

1. Tanggungjawab (*Responsibility*)
2. Pengembangan (*Development*)
3. Keterlibatan (*Involvement*)
4. Kesempatan (opportunity)

D. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan bukan apa yang di produksi atau apa hasil dari kerja mereka.

Menurut Bernardi Russel (1993) dalam bukunya Achmad S Ruby , kinerja adalah sebagai pencatatan hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi – fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Ada dua ciri perilaku yang bisa dilabelkan sebagai kinerja yaitu :

1. Kinerja yang evaluatif artinya kinerja semacam ini bisa di nilai negatif, netral atau positif bagi efektivitas perorangan dan organisasi .dengan kata lain , nilai perilaku ini bisa bervariasi berdasarkan apakah mereka memberikan sumbangan untuk pelaksanaan maksud untuk tujuan perorangan , unit dan organisasi.

2. Kinerja yang multidimensional artinya terdapat banyak jenis perilaku yang berbeda –beda yang mempunyai kapasitas untuk memajukan atau menghambat tujuan organisasi.

2. Penentu Kinerja

Ada tiga faktor penentu kinerja antara lain ;

1. Pengetahuan deklaratif : informasi tentang fakta- fakta dan hal- hal termasuk informasi mengenai persyaratan tugas yang telah diberikan label , prinsip dan tujuan.
2. Pengetahuan prosedural ; kombinasi antara apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya , pengetahuan ini mencakup keterampilan yang konitif fisik, perspektual, motor dan interpersonal
3. Motivasi : ada tiga jenis perilaku yaitu :
 - Pilihan untuk mencurahkan usaha dan upaya (“hari ini saya kan pergi kerja “)
 - Pilihan tingkat upaya (“saya akan berusaha sebaik mungkin di dalam kerja “ versus “ saya tidak akan mencoba dengan keras”)
 - Pilihan untuk tetap berusaha meningkatkan upaya (“saya akan menyerah sebentar lagi “ versus “saya akan tetap terus , tidak peduli apapun “)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas responden

Untuk mengetahui karakteristik – karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden penggolongan terhadap pegawai di dasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan , masa kerja dipilih secara acak dengan jumlah responden sebanyak 115 Orang dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 161 orang. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh pendapat tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Tanah .

Daftar pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup dengan alternatif jawaban menggunakan jawaban yang telah disediakan. Penyusunan Daftar jawaban dari pertanyaan berdasar pada skala linker.

Jumlah pertanyaan pada kuisioner terdiri dari 25 pertanyaan, yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X1), dan 6 pertanyaan untuk variabel motivasi (X2), serta 7 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y).

Setelah data terkumpul yaitu dari kuisioner yang diisi dan dikembalikan, perlu dilakukan pengolahan data menjadi bentuk kuantitatif. Pengolahan data untuk menguji validitas dan reabilitas menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 20

Dibawah ini adalah gambaran mengenai responden yang menjadi sampel penelitian dan hasil uji validitas dari aplikasi program SPSS yang disajikan dalam tabel-tabel sebagai berikut :

penggolongan identitas responden akan di sajikan dalam tabel berikut:

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3

Responden berdasarkan jenis kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
VALID	Pria	76	66,08	66,08	66,08
	Wanita	39	33,92	33,92	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Menunjukkan bahwa responden yang menjawab Responden berjumlah 115 orang dengan berjenis kelamin pria 76 Orang atau 66,08 % dan wanita 39 orang atau 33,92 %

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4

Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan

	Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
VALID	Menikah	112	97,3	97,3	97,3
	Belum Menikah	3	2,7	2,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5
Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
VALID	26-30	2	1,74	1,74	1,74
	31-35	7	6,09	6,09	7,83
	36-40	10	8,7	8,7	16,53
	41-45	17	14,8	14,8	31,33
	46-50	55	47,8	47,8	79,13
	> 50	24	20,9	20,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas , klasifikasi responden berdasarkan usia di ketahui bahwa
 Responden 26-30 tahun berjumlah 2 orang atau 1,74 %
 Responden 31-35 tahun berjumlah 7 orang atau 6,09 %
 Responden 36-40 tahun berjumlah 10 orang atau 8,7 %
 Responden 41-45 tahun berjumlah 17 orang atau 14,8 %
 Responden 46-50 tahun berjumlah 55 orang atau 47,8 %
 Responden > 50 tahun berjumlah 24 orang atau 20,9 %

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6
responden berdasarkan masa kerja

	Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
VALID	0-5 tahun	6	5,21	5,21	5,21
	6-10 tahun	10	8,69	8,69	13,91
	11-15 tahun	9	7,82	7,82	21,73
	16-20 tahun	19	16,52	16,52	38,25
	21-25 tahun	30	26,1	26,1	64,35
	26-30 tahun	24	20,9	20,9	85,25
	> 30 tahun	17	14,8	14,8	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa

Responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 6 oarang atau 5,21 %

Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang atau 8,69 %
 Responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 9 orang atau 7,82 %
 Responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 19 orang atau 16,52 %
 Responden dengan masa kerja 21-25 tahun berjumlah 30 orang atau 26,1 %
 Responden dengan masa kerja 26-30 orang berjumlah 24 orang atau 20,9 %
 Responden dengan masa kerja > 31 tahun berjumlah 17 orang atau 14,8 %

5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7

Responden berdasarkan pendidikan terakhir

	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
VALID	SLTA	62	53,91	53,91	53,91
	D 1	2	1,8	1,8	55,71
	D 3	13	11,30	11,30	67,01
	S 1	28	24,34	24,34	91,35
	S 2	10	8,7	8,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Dari tabel diatas klasifikasi Responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa

Responden berpendidikan SLTA berjumlah 62 orang atau 53,91 %

Responden berpendidikan D1 berjumlah 2 orang atau 1,8 %

Responden berpendidikan D3 berjumlah 13 orang atau 11,30 %

Responden berpendidikan S1 berjumlah 28 orang atau 24,34 %

Responden berpendidikan S2 berjumlah 10 orang atau 8,7 %

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%$).

Sesuai dengan Arikunto (1998:136) bahwa apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah valid. Dari hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS dapat diperoleh validitas sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas dari Variabel kepemimpinan pegawai
di Kantor Balai Penelitian Tanah

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	keterangan
X1.1	0.503	0.183	Valid
X1.2	0.507	0.183	Valid
X1.3	0.772	0.183	Valid
X1.4	0.667	0.183	Valid
X1.5	0.745	0.183	Valid
X1.6	0.393	0.183	Valid
X1.7	0.-100	0.183	Invalid
X1.8	0.484	0.183	Valid
X1.9	0.601	0.183	Valid
X1.10	0.676	0.183	Valid
X1.11	0.323	0.183	Valid
X1.12	0.126	0.183	Invalid

Dari Tabel 16 di ketahui bahwa untuk variabel kepemimpinan dengan 12 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi $>$ r tabel dengan r -tabel ($n=115$) =0,183

Tabel 9
Hasil Uji Validitas dari Variabel Motivasi pegawai
di Kantor Balai Penelitian Tanah

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
X2.1	0.807	0.183	Valid
X2.2	0.791	0.183	Valid
X2.3	0.735	0.183	Valid
X2.4	0.804	0.183	Valid
X2.5	0.796	0.183	Valid

X2.6	0.857	0.183	Valid
------	-------	-------	-------

Dari Tabel 17 di ketahui bahwa untuk variabel Motivasi, dengan 6 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi > r tabel dengan r-tabel (n=115) = 0,183

Tabel 10
Hasil Uji Validitas dari Variabel Kinerja pegawai
Di Kantor Balai Penelitian Tanah

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Y1	0.815	0.183	Valid
Y2	0.649	0.183	Valid
Y3	0.885	0.183	Valid
Y4	0.907	0.183	Valid
Y5	0.898	0.183	Valid
Y6	0.857	0.183	Valid
Y7	0.627	0.183	Valid

Dari Tabel 18 di ketahui bahwa untuk variabel kinerja karyawan, dengan 7 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi > r tabel dengan r-tabel (n=115) = 0,183.

4. Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi

Analisis persepsi pegawai terhadap penilaian motivasi dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator motivasi terdiri dari 6 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karyawan tentang motivasi

Tabel 11
Rekapitulasi Nilai Skor Persepsi Responden
Terhadap Motivasi (X₂)

No.	motivasi (x2)						Jumlah	Rata - rata	Kategori
	1	2	3	4	5	6			
1	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
2	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB

3	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
4	5	5	4	5	5	5	29	4.83	SB
5	5	5	4	5	4	5	28	4.67	SB
6	5	4	3	5	4	4	25	4.17	B
7	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
8	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
9	4	4	4	3	4	4	23	3.83	SB
10	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
11	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
12	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
13	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
14	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
15	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
16	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
17	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
18	4	4	3	3	3	3	20	3.33	S
19	4	4	3	3	4	4	22	3.67	B
20	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
21	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
22	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
23	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
24	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
25	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
26	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
27	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
28	4	4	4	3	3	3	21	3.50	B
29	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
30	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
31	4	4	4	4	5	5	26	4.33	S
32	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
33	4	4	4	4	2	4	22	3.67	B
34	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
35	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
36	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
37	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
38	4	4	5	5	5	5	28	4.67	SB
39	5	5	5	4	5	5	29	4.83	SB
40	5	5	4	5	5	5	29	4.83	SB
41	5	5	4	5	4	5	28	4.67	SB
42	5	4	3	5	4	4	25	4.17	B
43	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
44	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
45	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B

46	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
47	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
48	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
49	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
51	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
52	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
53	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
54	4	4	3	3	3	3	20	3.33	S
55	4	4	3	4	4	3	22	3.67	B
56	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
57	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
58	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
59	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
60	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
61	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
62	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
63	4	4	4	3	3	3	21	3.50	B
64	4	3	4	4	4	4	23	3.83	B
65	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
66	4	4	4	4	5	5	26	4.33	B
67	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
68	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
69	4	4	4	4	3	4	23	3.83	B
70	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
71	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
72	5	5	5	4	4	4	27	4.50	SB
73	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
74	5	5	5	5	4	4	28	4.67	SB
75	5	5	4	4	5	5	28	4.67	SB
76	4	4	5	5	4	4	26	4.33	SB
77	5	4	5	4	4	4	26	4.33	SB
78	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
79	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
80	4	4	4	3	4	4	23	3.83	B
81	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
82	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
84	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
85	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
86	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
87	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
88	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B

89	4	4	3	3	3	3	20	3.33	S
90	4	4	3	3	4	4	22	3.67	B
91	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
92	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
93	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
94	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
95	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
96	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
97	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
98	4	4	4	3	3	3	21	3.50	B
99	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
100	4	3	3	4	4	4	22	3.67	B
101	4	4	4	4	5	5	26	4.33	SB
102	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
103	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
104	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
105	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
106	4	3	3	4	3	4	21	3.50	B
107	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
108	5	4	4	5	5	5	28	4.67	SB
109	5	5	5	5	5	5	30	5.00	SB
110	5	5	4	5	5	5	29	4.83	SB
111	5	5	4	5	4	4	27	4.50	SB
112	5	4	4	4	4	4	25	4.17	B
113	4	4	3	4	4	4	23	3.83	B
114	4	4	4	4	4	4	24	4.00	B
115	4	4	4	3	4	4	23	3.83	B
Jumlah	482	465	447	468	467	472	2801	466.83	
Rata-rata	4.19	4.04	3.89	4.07	4.06	4.10	24.36	4.06	B
Kategori	B	B	B	B	B	B			

Berdasarkan tabel 24 diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi pegawai terhadap motivasi pada kantor balai penelitian tanah yaitu sebesar 4.06 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40-4,19 dengan kategori Baik. Perincian penilaian karyawan terdiri karyawan 4 pegawai memberikan persepsi Sedang (S),86 pegawai memberikan persepsi Baik (B), dan 25 pegawai memberikan presepsi Sangat Baik (SB).

5. Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja.

Analisis persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator kinerja terdiri dari 7 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi pegawai tentang kinerja.

Tabel 12
Rekapitulasi Nilai Skor Persepsi Responden
Terhadap Kinerja (Y)

N o.	kinerja (y)							Jumlah	Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7			
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	B
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	B
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	B
4	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
5	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14	B
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
7	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	SB
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
10	4	4	3	4	4	4	4	27	3.86	B
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
18	4	3	4	5	5	5	5	31	4.43	SB
19	4	4	4	4	3	3	4	26	3.71	B
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
29	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	B
30	4	4	5	5	5	4	4	31	4.43	SB
31	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB

32	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
33	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
34	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
35	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
36	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
38	4	4	4	4	4	4	5	29	4.14	B
39	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
40	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
41	4	4	4	4	5	4	4	29	4.14	B
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
43	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	SB
44	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
46	4	4	3	4	4	4	4	27	3.86	B
47	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
48	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
52	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
54	4	3	5	5	5	5	5	32	4.57	SB
55	4	4	4	4	3	3	4	26	3.71	B
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
57	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
58	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
59	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
61	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
62	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
63	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
64	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
65	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	B
66	4	4	5	5	5	4	4	31	4.43	SB
67	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
68	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
69	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
70	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
71	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
72	5	5	5	5	5	4	4	33	4.71	SB
73	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
74	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B

75	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
76	4	4	4	5	4	4	5	30	4.29	SB
77	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
78	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
79	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
80	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
81	4	4	3	4	4	4	4	27	3.86	B
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
83	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
84	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
85	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
88	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
89	4	3	4	5	5	5	5	31	4.43	SB
90	4	4	4	4	3	3	4	26	3.71	B
91	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
92	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
93	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
94	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
95	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
96	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
97	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
98	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
99	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
100	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14	B
101	4	4	5	5	5	4	4	31	4.43	SB
102	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
103	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
104	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	SB
105	5	4	4	4	5	5	5	32	4.57	SB
106	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	SB
107	5	4	4	4	4	5	5	31	4.43	SB
108	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
109	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
110	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
111	4	4	4	5	4	4	5	30	4.29	SB
112	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
113	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	SB
114	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
115	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
Jumlah	485	475	488	496	495	486	489	3386	483.71	
Rata-rata	4.11	4.22	4.28	4.26	4.17	4.19	4.24	4.21	4.21	SB

Kategori	B	SB	SB	SB	B	B	B			
-----------------	----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	--	--	--

Berdasarkan tabel 19 diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi pegawai terhadap kinerja pada Balai Penelitian Tanah yaitu sebesar 4.21 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik. Perincian 81 pegawai memberikan persepsi Baik (B), dan 34 pegawai memberikan persepsi Sangat Baik (SB).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Penelitian Tanah serta pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan dari persepsi pegawai Balai Penelitian Tanah terhadap kepemimpinan (X1) pegawai maka dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan persepsi pegawai terhadap kepemimpinan di Kantor Penelitian Tanah yaitu sebesar 3,44 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik. perincian penilaian pegawai terdiri dari, 30 pegawai memberikan persepsi Sedang (S), 84 pegawai memberikan persepsi Baik (B), dan 1 karyawan memberikan persepsi Sangat Baik (SB).
2. Berdasarkan dari persepsi pegawai Balai Penelitian Tanah terhadap motivasi (X2) pegawai maka dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan persepsi pegawai terhadap motivasi di Kantor Balai Penelitian Tanah yaitu sebesar 4.06 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40-4,19 dengan kategori Baik. Perincian penilaian karyawan terdiri karyawan 4 pegawai memberikan persepsi Sedang (S),86 pegawai memberikan persepsi Baik (B), dan 25 pegawai memberikan presepsi Sangat Baik (SB).
3. Berdasarkan dari persepsi pegawai Balai Penelitian Tanah terhadap kinerja (Y) pegawai maka dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan persepsi pegawai terhadap kinerja di Kantor Penelitian Tanah yaitu sebesar sebesar 4.21 (pada skala 1-5) dalam

interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik. Perincian 81 pegawai memberikan persepsi Baik (B), dan 34 pegawai memberikan persepsi Sangat Baik (SB).

4. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di Balai Penelitian Tanah dengan nilai Korelasi sebesar 0.236 terjadi hubungan yang rendah karena terletak pada interval (0,20-0,399) , hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X1 (kepemimpinan) dan Y (kinerja) adalah Rendah dan positif. Berarti apabila nilai X1 naik maka Nilai Y juga naik, dan sebaliknya apabila X1 turun maka Y juga turun. Hasil uji statistik pada uji T = t hitung = $-2.576 < t \text{ tabel} = 1,658$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja.

Saran

Upaya pemberian Motivasi yang diberikan oleh Balai Penelitian Tanah dapat ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai karena mempunyai hubungan yang rendah dan positif serta signifikan antara motivasi dengan kepemimpinan.. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan perhatian kepada karyawan.

Pada Kantor Balai Penelitian Tanah diharapkan terus konsisten melaksanakan gaya kepemimpinan demokratik dalam pengambilan keputusan dan pemberian motivasi pada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana dkk.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Ilmu ,Yogya.2012
- Azyumardi Azra,.**Demokrasi, Hak Azasi Manusia Dan Masyarakat Madani**, cetakan pertama PT Prenada Media Jakarta.2000
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** .cetakan kesepuluh , PT Remaja Rosdakarya ,Bandung.2001.
- Cahyono Budi,.**Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja SDM**, Jawa Tengah. 2005

E .Journal Vajy, Ad/ 4769/1/Jurnal oleh N. Pariaribo.

Eprints.Ums.Ac.id/21654/25/ Naskah Publikasi pdf oleh NR Rahmawati.

Eprints .dinus.ac.5080/1/12350 pdf.

Firdaus Azis M. . **Metode Penelitian** .edisi pertama , Jelajah Nusa . Tangerang Selatan. 2012

Hasibuan . Malayu SP .**Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah** . edisi revisi cetakan ke sepuluh. Jakarta Bumi Aksara. 2014

Jusmaliani..**Pengelolaan Sumber Daya Insani** ..PT. Bumi Aksara .Jakarta. 2011

Kaswan . .**Leardership and Team Working** , Alfabeta .Bandung . 2013

M.Munandar Jono, Lindowati Kartika, Yusrina permata sari,R, Dikky indrawan,M, Syaifudin andrianto, Edward Siregar., **Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi**, PT Penerbit IPB. 2014

Nusa Putra..**Metode Penelitian kualitatif Manajemen** ,Rajawali Pers. Jakarta. 2013

Pabunbu Tika .Moh.**Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan** .PT Bumi Aksara .Jakarta.2011.

Repository.Uinjkt.ac.id/d space/ M Rofiuddin Mansyur FSH. Pdf

Sugiyono..**Statistika Untuk Penelitian** . PT Alfabeta , Bandung. 2010.

Sedarmayanti ..**Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja**, CV Mandar Maju . Bandung. 2009.

Suwarto,..**Manajemen Kinerja** , PT Hak Cipta Yogyakarta. 2014.

Siswanto .H.B..**Manajemen Kinerja**.hak Cipta .Yogyakarta. 2014

Sutarto ,. **Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi** , cetakan ke lima PT Gajah Mada University Yogyakarta. 1998

Sondang P.Siagian..**Fungsi- fungsi Manajerial** .PT Bumi Aksara cetakan ke 4 Jakarta. 2002.

Suryono Agus.2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia ,Etika Standar Profesional Sektor Publik**. Universitas Brawijaya Press Malang .

Syahrazad Masdar , Sulikah Asmorowati , Jusuf Irianto .2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik**.Airlangga University Press Surabaya 2009.