

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CEPOGO KABUPATEN BOYOLALI

Ambyah Atas Aji

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
e-mail: ambyahatasaji22@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to gain an understanding of the influence of leadership behavior camat on the motivation of employees working in the district of Boyolali Cepogo and determine the influence of leadership behavior camat on the motivation of employees working in the District Cepogo Boyolali. The results of the analysis describes the motivation of employees working in the District Cepogo where the motive factors (impulse) is the highest of 105,7 aspect, this suggests that in increasing the motivation of employees working in each run the tasks assigned by management to provide the best possible service to community. Application of leadership behaviors camat oriented tasks, relationships, and changes that take place at the District Office Cepogo has been quite good, but not optimal. There is a strong influence and significant correlation between leadership behaviors camat on the motivation of employees working at the district office Cepogo District which is indicated by the value of the correlation coefficient of $R = 0,858$ and the coefficient of determination (R Square) which showed that motivation of employees affected by the behavior of the leadership of camat by 73,7% and the remaining 26,3% were caused by other factors not examined.

Keywords: *leadership, work motivation*

PENDAHULUAN

Karakter antara seorang pemimpin dengan pemimpin lainnya tentu berbeda-beda. Dan setiap karakter yang dimiliki oleh pemimpin tersebut akan mempengaruhi caranya dalam mempengaruhi pengikut atau anggota organisasinya tersebut. Cara pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya disesuaikan dengan tujuan atau orientasi organisasi/instansinya. Kepemimpinan yang baik hendaknya harus memahami kebutuhan-kebutuhan yang dapat memotivasi pegawainya. Gerungan (2004: 146) menyebutkan bahwa “setiap pemimpin hendaknya memiliki sekurang-kurangnya tiga ciri, yaitu: persepsi sosial (*social perception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan kestabilan emosi (*emotional stability*).” Persepsi sosial sebagai salah satu ciri seorang pemimpin berarti kemampuan/kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan-perasaan, sikap-sikap, dan kebutuhan-kebutuhan anggota ke-

lompok. Kemampuan inilah yang akan digunakan untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawai.

Sejak diberlakukannya UU Nomor. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kedudukan kecamatan sebagai wilayah administrasi pemerintahan berubah menjadi lingkungan kerja perangkat daerah. Dengan demikian Camat bukan lagi sebagai Kepala Wilayah Administrasi, melainkan sebagai Perangkat Daerah yang tergabung dalam satuan kerja perangkat daerah. Begitu pula kewenangan camat yang bersifat atributif berubah menjadi bersifat delegatif.

Dalam UU No. 32 Tahun 2004 tersebut kecamatan tidak lagi merupakan suatu wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai satuan wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah, bahkan setara dengan kelurahan. Hal ini dinyatakan dengan

kelas dalam Pasal 120 ayat (2) dari UU No. 32 Tahun 2004 tersebut, yakni: “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”.

Dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai camat, maka diharapkan tidak ada lagi keluhan masyarakat tentang pelayanan perizinan yang dianggap terlalu lama dan berbelit-belit. Kejadian mengenai berkas permohonan izin yang tidak lengkap namun tidak diberitahukan kepada pemohon. Sehingga ketika ditanya yang bersangkutan melemparkan kesalahan kepada pihak lain yang pada akhirnya berujung pada kesalahan karena dianggap mengeluarkan izin terlalu lama, oleh karena itu diharapkan koordinasi antar SKPD harus semakin diintensifkan agar tidak terjadi *overlapping* dalam pelaksanaan tugas atau saling lempar tanggungjawab. Selain itu, tentu juga perlu dibangun motivasi dari aparat pelayanan sehingga tercipta kinerja pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Motivasi yang rendah dari aparat pelayanan, khususnya di Kecamatan Cepogo tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai di kecamatan Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali terlihat dari rekapitulasi absen selama tahun 2012 yang menunjukkan kehadiran pegawai yang belum maksimal. Setiap bulannya selalu saja ada pegawai yang tidak hadir pada jam kerja, baik dengan alasan sakit, izin, cuti, bahkan tanpa keterangan.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini hanya membahas mengenai “Bagaimana perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Cepogo Kabupaten Boyolali dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan suatu bentuk pelayanan yang memuaskan terhadap masyarakat”.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cepogo

Kabupaten Boyolali dan mengetahui besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali terutama yang menyangkut dengan kepemimpinan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kecamatan. Selain itu, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai pedoman bagi aparat pelaksana untuk meningkatkan pelayanan, termasuk kinerja para pegawai, sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dengan pasti.

LANDASAN TEORI

Perilaku Kepemimpinan

Menurut Yukl (2007: 79), “terdapat tiga dimensi independen perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian terhadap efisiensi tugas, hubungan manusia, dan perubahan adaptif.” Tiga dimensi ini bukanlah merupakan tiga kategori perilaku spesifik yang saling meniadakan. Perilaku kepemimpinan akan melibatkan campuran dari tiga perhatian dimensi tersebut. Tiga perilaku tersebut didasarkan pada tujuan-tujuan atau orientasi sebagai berikut:

1. Berorientasi tugas.
Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan.
2. Berorientasi hubungan.
Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan, dan membangun identifikasi dengan organisasi.
3. Berorientasi perubahan.
Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan keputusan strategis, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan fleksibilitas dan inovasi, membuat perubahan besar di bidang proses, produk atau jasa, dan mendapatkan komitmen terhadap perubahan.

Ketiga jenis perilaku itu berinteraksi bersama-sama menentukan kinerja unit kerja tergantung pada sifat tugas dan lingkungan unit kerja. Seorang pemimpin yang efektif akan lihai dalam menentukan mana perilaku yang berorientasi tugas, hubungan, dan perubahan yang spesifik yang tepat dan sama-sama dapat dibandingkan untuk situasi tertentu.

Spesifik perilaku yang berorientasi tugas yang sangat relevan bagi kepemimpinan yang efektif meliputi:

- a. Merencanakan aktivitas kerja
Tujuan perencanaan adalah memastikan pengorganisasian yang efektif atas unit kerja, koordinasi aktivitas, dan penggunaan sumber daya.
- b. Melakukan klarifikasi peran dan tujuan
- c. Pemantauan operasi
Sedangkan perilaku yang berorientasi pada hubungan sangat relevan bagi kepemimpinan efektif antara lain:
 - a. memberikan dukungan, meliputi perilaku sebagai berikut:
 - b. mengembangkan, meliputi kegiatan:
 - c. memberikan pengakuan
Sementara perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan meliputi beberapa hal yang perlu dirubah antara lain:
 - a. mengubah sikap
 - b. teknologi
 - c. strategi kompetitif
 - d. pentingnya diagnosis

Motivasi Kerja

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, dalam Moenir (2006: 136), “motivasi berasal dari kata motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.” Adapun benda atau bukan benda yang berfungsi merangsang disebut motivator. Saul G. Gellerman dalam Moenir (2006: 136) mengatakan, “...*motivator is something that changes the balance of forces affecting an individual's decisions.*”

Menurut Harbani Pasolong (2008: 139), unsur-unsur motivasi antara lain:

1. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis.

2. Dorongan (*drives*) adalah motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.
3. Hadiah (*insentive*) adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

Sedangkan menurut Riduan (2009: 57), unsur-unsur motivasi terdiri dari:

1. Motif (dorongan) yang meliputi alasan ekonomis, hubungan kerja, kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan, pengakuan diri, dan peningkatan kapasitas kerja.
2. *Expectancy* (harapan) yang meliputi pimpinan yang baik, perlakuan yang adil, jaminan dan keamanan kerja, penghargaan prestasi kerja, dan perasaan tenang waktu bekerja.
3. *Incentive* (imbalan) yang meliputi gaji sepadan, jaminan kesehatan, pemberian bonus, jaminan hari tua dan asuransi jiwa, serta olahraga dan rekreasi.

Adapun beberapa teori motivasi yang terkenal antara lain:

a. Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori ini diungkapkan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Anwar Prabu (2007: 63) mengungkapkan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).
- Kebutuhan rasa aman (*safety and security*).
- Kebutuhan untuk rasa memiliki (*belongingness*).
- Kebutuhan akan harga diri (*esteem*).
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization*).

- b. *Achievement Theory* David C. McClelland
- c. Teori dua factor Herzberg
- d. Teori ERG (*Existence, Related, Growth*) oleh Alderfer
- e. Teori X dan Teori Y dari Douglas Mc Gregor
- f. Teori harapan
- g. Teori keadilan
- h. Teori pengukuhan
- i. Teori penentuan sasaran

Kecamatan

Kedudukan camat selaku perangkat daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 126, yaitu:

1. Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang bupati atau wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
3. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:
 - a. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - b. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - c. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
 - d. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - e. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
 - f. membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
 - g. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.
4. Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota melalui Sekretaris Daerah kabupaten/kota.
6. Perangkat kecamatan sebagaimana dimaksud

pada ayat (5) bertanggung jawab kepada camat.

7. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) ditetapkan dengan peraturan bupati atau wali kota dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah.

Adapun Peraturan Daerah yang mengatur tentang kecamatan adalah Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 2 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali sesuai dengan Peraturan Daerah tersebut terdiri dari:

- a. Camat;
- b. Sekretaris Kecamatan, yang membawahi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan; dan Sub Bagian Keuangan;
- c. Seksi-seksi, yang terdiri dari Seksi Pemerintahan; Seksi Ketenteraman dan Ketertiban, Seksi Ekonomi dan Pembangunan; Seksi Kesejahteraan Sosial, dan Seksi Pemberdayaan Masyarakat. Seksi-seksi tersebut masing-masing dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Camat.

Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu kemampuan dan kesanggupan menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan mengarahkan ke tujuan yang telah ditetapkan/dikehendaki oleh pimpinan. Pimpinan harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang kepada tujuan apa yang telah ditetapkan. Jadi inti dari kepemimpinan itu berhubungan dengan kemampuan dan kesanggupan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang.

Perilaku kepemimpinan yang diterapkan antara lain perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan. Ketiga perilaku ini harus berjalan beriringan dalam penerapannya kepada bawahan. Namun, yang perlu diperhatikan da-

lam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai, seorang pemimpin lebih menekankan pada perilaku kepemimpinan berorientasi pada hubungan, seperti memberikan dukungan mengembangkan pegawai, dan memberikan pengakuan serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilukiskan dengan paradigma penelitian seperti gambar 1 berikut:

a. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai ditentukan oleh perilaku kepemimpinan, yaitu orientasi tugas, orientasi hubungan, dan orientasi perubahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008: 14) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.”

Pendekatan yang digunakan adalah eksplanasi karena penelitian ini mencoba menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Burhan Bungin, 2005: 38).

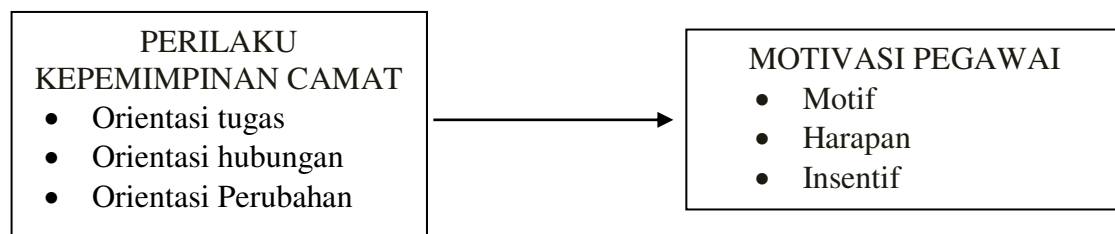
a. Konsep dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 60) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Variabel independen yang disebut juga dengan variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan.
2. Variabel dependen yang disebut juga variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

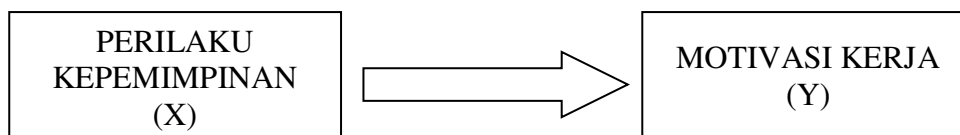
Hubungan variabel dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar 2 berikut:



Sumber: Gary Yukl (2007:81)

Sumber: Riduwan(2009:57)

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2: Hubungan Variabel

b. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik penghitungan sederhana sebagai berikut:

1. Menggunakan skala Likert

Menurut Sugiyono (2008: 134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Penentuan skor

Jawaban tersebut kemudian diberi skor sebagai berikut:

- Jawaban 1 diberi skor 1
- Jawaban 2 diberi skor 2
- Jawaban 3 diberi skor 3
- Jawaban 4 diberi skor 4
- Jawaban 5 diberi skor 5

3. Penentuan kriteria hasil skor

Setiap jawaban dari responden akan ditetapkan nilai skornya sebagai berikut.

a. Jumlah skor ideal = jumlah bobot X sampel (n)

Jumlah skor ideal untuk skor terendah = $1 \times 31 = 31$ (skor terendah)

Jumlah skor ideal untuk skor tertinggi = $5 \times 31 = 155$

b. Rentang (R) = skor tertinggi - skor terendah

= $155 - 31 = 124$

c. Panjang kelas interval = rentang dibagi jumlah alternatif jawaban

= $124 : 5 = 24,8 \approx 25$

Interval dari masing-masing kategori jawaban dapat dikemukakan dengan nilai skor pada tabel 1 berikut:

c. Uji Hipotesis

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif (hubungan) karena menunjukkan dugaan tentang pengaruh antara dua variabel, yaitu perilaku kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y). Alat uji statistik yang dipakai adalah Korelasi Product Moment. Koefisien korelasi untuk populasi diberi simbol " ρ " dan untuk sampel diberi simbol r.

Tabel 1: Indeks Pengukuran Variabel

Interval Jawaban	Kategori Jawaban	Skor Pernyataan (+)	Skor Pernyataan (-)
130 – 155	Sangat Tinggi	5	1
105 – 129	Tinggi	4	2
81 – 104	Sedang	3	3
56 – 80	Rendah	2	4
31 – 55	Sangat Rendah	1	5

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, April 2013

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i X_j - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_j \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n Y_j^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_j \right)^2 \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

x = variabel kepemimpinan

y = variabel motivasi kerja

Tabel 2: Pedoman untuk Memberikan Interpolasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008: 231)

Tabel 3: Kategori Responden Berdasarkan Perilaku Kepemimpinan Camat

Aspek	Jumlah Kumulatif	(%)	Kriteria
Orientasi tugas	106,86	68,94	Baik
Orientasi hubungan	100	64,52	Cukup Baik
Orientasi perubahan	93	60,00	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, April 2013

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 2 di atas:

PEMBAHASAN

a. Kategori Responden Berdasarkan Perilaku Kepemimpinan Camat

Berikut ini adalah tabel berdasarkan kategori responden mengenai perilaku kepemimpinan camat.

Dari tabel 3 di atas menggambarkan kategori responden berdasarkan perilaku kepemimpinan camat bapak kepemimpinan Camat Cepogo telah menjalankan tugas-tugasnya sebagai Camat dengan selalu berorientasi pada pelaksanaan tugas, dengan skor tertinggi sebesar 106,86, dengan demikian dapat disim-

pulkan bahwa kepemimpinan Camat Cepogo selalu berfokus pada menyelesaikan pekerjaan. Ia akan secara aktif mendefinisikan tugas dan peran yang diperlukan, menempatkan struktur, merencanakan, mengorganisir dan memonitor dengan cukup baik dalam melaksanakan hubungan dengan para pegawainya, hal ini bertujuan meluangkan waktu untuk kesejahteraan untuk membantu dalam mengidentifikasi wilayah pengembangan spesifik yang akan membantu mereka melibatkan orang lain atau bawahannya.

b. Kategori Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai

Berikut ini adalah tabel berdasarkan kategori responden mengenai motivasi kerja pegawai (tabel 4).

Tabel 4: Kategori Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai

Aspek	Jumlah Kumulatif	(%)	Kriteria
Motif/dorongan	104,4	67,4	Baik
<i>Expectancy</i> /harapan	104,2	67,2	Baik
Hadiah/ <i>insentive</i>	90,8	58,5	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, April 2013

Dari tabel 4 di atas menggambarkan kategori responden berdasarkan aspek motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cepogo di mana faktor motif (dorongan) merupakan aspek paling tinggi yaitu 104,2, hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang dibebankan atasannya untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang dipergunakan untuk melihat hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependennya. Bentuk persamaan regresi untuk melihat pengaruh perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dapat ditulis dengan bentuk suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 10,409 + 0,871 X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan beberapa hal berikut ini:

1. Dari persamaan linear berganda di atas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 10,409, berarti motivasi kerja pegawai, saat kepemimpinan camat semuanya tidak ada (nol), maka besarnya adalah 10,409 satuan.
2. Selain itu, tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel bebas dengan variabel tetapnya. Variabel kepemimpinan camat (X) bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara perilaku kepemimpinan camat (X) dengan motivasi kerja pegawai (Y). Koefisien regresi variabel perilaku kepemimpinan camat sebesar 10,409, jika perilaku kepemimpinan camat meningkat satu satuan, maka motivasi kerja pegawai berkecenderungan akan naik sebesar 10,409 satuan.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Persamaan regresi di atas belum dapat digunakan untuk melakukan peramalan kepemimpinan camat atas motivasi kerja pegawai. Untuk mengetahui persamaan regresi tersebut signifikan atau tidak maka terlebih dahulu dilakukan pengujian koefisien regresi β dengan menggunakan statistik uji t-student.

• Hipotesis:

H_0 : Perilaku kepemimpinan camat tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali.

H_1 : Perilaku kepemimpinan camat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali.

Taraf nyata: $\alpha = 5\%$

• Kriteria Uji:

Terima H_0 jika Asymp. Sign. (2 –tailed) $\geq 0,05$. Tolak H_0 jika Asymp. Sign. (2 –tailed) $< 0,05$.

• Kesimpulan:

Karena Asymp. Sign. (2–tailed) untuk data variabel perilaku kepemimpinan camat lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali.

e. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat kekuatan hubungan secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel dependen digunakan koefisien korelasi multiple (R) dan pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh koefisien determinasi multiple (KD).

Berdasarkan hasil analisis diketahui keeratan hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali adalah sebesar $R = 0,858$ dan hubungan sebesar ini termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan besar pengaruh antara variabel perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten Boyolali yang diperoleh adalah $R^2 = 0,737$. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan camat sebesar 73,7% dan sisanya sebesar 26,3% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

f. Analisis Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis maka akan dibahas mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Cepogo. Hipotesis pertama yang diajukan adalah perilaku kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo adalah sebesar 73,7%.

Hasil uji statistik tersebut dapat diinterpretasikan bahwa berhasil tidaknya seseorang dalam menjalankan kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Berkaitan dengan hal ini Supranto (1998: 7) berpendapat yang pada intinya dapat dikemukakan bahwa “pelaksanaan pekerjaan (kinerja) dapat dinilai dari berbagai hal yang salah satunya adalah kepemimpinan”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara perilaku kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar $R = 0,858$. Artinya adalah bahwa penerapan perilaku kepemimpinan camat yang berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan yang berlangsung di Kantor Kecamatan Cepogo sudah cukup baik, tetapi belum optimal. Dari ketiga sub variabel mengenai perilaku kepemimpinan, perilaku kepemimpinan yang berorientasi perubahan masih dinilai cukup/sedang oleh responden. Sedangkan dua variabel lainnya sudah menunjukkan tingkat yang baik menurut responden.

Berdasarkan data yang diperoleh pada sub variabel hadiah/insentif menunjukkan

bahwa sebagian pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo merasa gaji yang mereka dapatkan masih kurang memuaskan karena belum dapat memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, ada sebagian pegawai yang sering mendapatkan bonus karena usaha dan prestasi kerja, namun, sebagian lainnya dengan jumlah responden yang sama menyatakan jarang mendapatkan bonus karena usaha dan prestasi mereka. Begitu juga dengan perhatian yang diberikan oleh Camat mengenai kesehatan pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian perhatian (insentif) oleh camat, baik berupa bonus atas usaha dan prestasi kerja serta perhatian mengenai kesehatan masih belum merata untuk pegawai di Kantor Kecamatan Cepogo.

Selanjutnya yang mendapat penilaian kurang dari sub variabel motivasi adalah mengenai jaminan hari tua. Sebagian besar pegawai merasa bahwa camat kurang memperhatikan jaminan hari tua mereka. Padahal jaminan hari tua merupakan hal yang perlu mendapat perhatian untuk memotivasi kerja pegawai, terutama pegawai yang telah mendekati usia pensiun. Diharapkan dengan diperhatikannya jaminan hari tua maka pegawai tersebut dapat bekerja dengan tenang dan pikirannya tidak bercabang untuk memikirkan dan mempersiapkan hari tua mereka dengan mencari pekerjaan sampingan lainnya.

Untuk sub variabel motif/dorongan data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa motif yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Camat Cepogo sudah cukup baik. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat bahwa selama bekerja di sini pegawai merasa bahwa kebutuhan hidupnya terpenuhi, hubungan kerja, baik dengan pimpinan maupun rekan kerja terjalin harmonis, dan mereka juga sudah mengerti dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki masing-masing pegawai. Selain itu, pegawai juga mendapat perhatian dan penghargaan sebagai seorang manusia. Hal ini tentu dapat membangkitkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hal ini pemberian kursus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

yang sesuai dengan kebutuhan tugas masih jarang dilaksanakan. Padahal untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sangat membutuhkan hal ini. Selain itu, pegawai jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan atau keputusan yang terkait dengan organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan, pegawai di Kantor Camat Cepogo menunjukkan bahwa sub variabel harapan/*expectancy* berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar indikator yang berhubungan dengan harapan/*expectancy* sudah sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai tersebut. Misalnya saja sikap perilaku pimpinan terhadap pegawai dapat memberikan rangsangan untuk membangkitkan semangat kerja, pegawai tidak mendapatkan perlakuan yang diskriminatif dari Camat, pegawai dapat bekerja dengan rasa aman, dan responden merasakan ketenangan dalam bekerja. Namun pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah pegawai lakukan hanya sewaktu-waktu (kadang-kadang). Tentunya hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pimpinan yang bertindak dalam hal ini adalah camat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa perilaku kepemimpinan camat bapak kepemimpinan Camat Cepogo telah menjalankan tugas-tugasnya sebagai Camat dengan selalu berorientasi pada pelaksanaan tugas, dengan skor tertinggi sebesar 106,86, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Camat Cepogo selalu berfokus pada menyelesaikan pekerjaan. Ia akan secara aktif mendefinisikan tugas dan peran yang diperlukan, menempatkan struktur, merencanakan, mengorganisir dan memonitor dengan cukup baik dalam melaksanakan hubungan dengan para pegawainya, hal ini bertujuan meluangkan waktu untuk kesejahteraan untuk membantu dalam mengidentifikasi wilayah pengembangan spesifik yang akan membantu mereka melibatkan orang lain atau bawahan-nya.

Hasil analisis menggambarkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cepogo di mana faktor motif (dorongan) merupakan aspek paling tinggi yaitu 105,7, hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang dibebankan atasannya untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara perilaku kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat Cepogo Kabupaten yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,858$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan camat sebesar 73,7% dan sisanya sebesar 26,3% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gerungan. 2004. *Psikologi Sosial*. Refika Aditama: Bandung: Refika Aditama
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution. 2008. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Gahalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Poltak, Lijan. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prabu, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Ruslan, Rosady. 2006. *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Sugiyono. 2005. *Satatistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____.2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafin
- Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali.