

**ARTIKEL**

**Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai  
di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah**

**Penyusun :**

**LEO CUNDHA PRAMUDYA**

**D2A008041**

**Dosen Pembimbing :**

**Dra. Nina Widowati, MSi & Drs. Zainal Hidayat, MA**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2012**

## ABSTRAKSI

**Judul : Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah**  
**Nama : Leo Cundha Pramudya**  
**NIM : D2A008041**

---

Sebagai badan yang mengurus berbagai kebutuhan masyarakat pada daerah bencana tentunya BPBD merupakan lembaga yang sangat tinggi perannya apabila terjadi suatu bencana untuk itu diperlukan pegawai yang mampu berlaku profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat eksplanatori. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 44 orang dimana semuanya adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Probability Sampling*.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan analisis Korelasi Rank Kendall terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X1) dan kinerja (Y), pada taraf signifikan 5% maka diperoleh  $4,64 > 1,645$  yang berarti **signifikan**. Ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan (X2) dengan kinerja (Y), pada taraf signifikan 5% maka diperoleh  $3,06 > 1,645$  yang berarti **signifikan**. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), pada taraf signifikan 5% yaitu  $86,045 > 0,000$ .

Kinerja pegawai di Sekretariat BPBD Provinsi Jawa Tengah menunjukkan sebanyak 75,0% responden menganggap bahwa kinerja pegawai memiliki kategori yang tinggi. Akan tetapi masih perlu dilakukan perbaikan pada motivasi pegawainya dimana sebanyak 65,9% responden menganggap bahwa motivasi pegawai yang ada masih rendah. Namun, kepemimpinan disini menunjukkan sebanyak 68,2% responden menganggap bahwa kepemimpinan yang ada di Sekretariat BPBD Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang tinggi sehingga mampu membawa ke arah perbaikan kerjanya.

***Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Kepemimpinan***

### 1. PENDAHULUAN

Jawa tengah sebagai salah satu contoh wilayah di Indonesia yang memiliki potensi bencana sangat tinggi dimana terdapat 14 jenis bencana yang dimungkinkan terjadi di Jawa Tengah seperti erupsi gunung berapi, banjir, tanah

longsor, gempa bumi, tsunami, kekeringan, kebakaran hutan dan lahan, banjir, angin puting beliung, epidemi, wabah, kegagalan teknologi maupun kerusakan sosial. Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2007 dijelaskan definisi bahwa bencana adalah serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh alam dan/atau manusia yang dapat mengakibatkan jatuhnya korban jiwa dan harta benda, kerusakan lingkungan hidup, sarana dan prasarana, fasilitas umum serta mengganggu tata kehidupan dan penghidupan masyarakat.

Kinerja pegawai menurut Anwar Prabu (2009 : 9) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam teori – teori yang berkembang saat ini, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang mampu membuat kinerja menjadi lebih baik atau bahkan menurun. Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah sendiri kinerjanya dirasakan kurang maksimal dan hal ini diduga karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut peneliti faktor yang diduga mempengaruhi kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah faktor motivasi yang rendah dan kepemimpinan yang kurang tepat. Motivasi yang rendah itu sendiri ditunjukkan oleh beberapa perilaku pegawai yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, meninggalkan ruangan kerja bukan pada jam istirahat, serta kurang dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasannya dengan penuh tanggungjawab. Selain itu kepemimpinan meskipun dilihat sudah cukup baik, masih terdapat beberapa kekurangan seperti

keberadaan pimpinan yang jarang ada ditempat sehingga mengakibatkan pengkoordinasian dalam melaksanakan tugas sedikit terganggu.

Manfaat dari menganalisis adanya pengaruh dari motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah ini dimaksudkan agar kita dapat mengupayakan peningkatan kinerja masing – masing pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.

## **2. PEMBAHASAN**

### **A. Rekapitulasi Kinerja Pegawai, Motivasi dan Kepemimpinan**

#### **1. Kinerja Pegawai**

Dari data rekapitulasi kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari data rekapitulasi kinerja pegawai dengan 75,0% responden menganggap bahwa kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang tinggi,

#### **2. Motivasi**

Dari data rekapitulasi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai yang ada di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari data rekapitulasi motivasi, sebanyak 65,9% responden menganggap bahwa kinerja pegawai yang ada di

Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang rendah,

### **3. Kepemimpinan**

Dari data rekapitulasi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang tinggi, Hal ini dapat dibuktikan dari data rekapitulasi kepemimpinan dengan 68,2% responden menganggap bahwa kepemimpinan yang ada di Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki kategori yang tinggi,

## **B. Analisis Hubungan Antar Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara variabel motivasi dan kinerja pegawai, maka akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi rank kendall yang menghasilkan  $T_{X_1.Y} = 0,485$  artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh motivasi dengan kinerja pegawai positif dan hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian diuji Z. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung besar, kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel pada taraf signifikan 5% maka diperoleh  $4,64 > 1,645$  yang berarti **signifikan**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, artinya hipotesis menyatakan hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai ada kecenderungan

dapat diterima. Dan berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 23,5%.

### **C. Analisis Hubungan Antar Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai, maka akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi rank kendall yang menghasilkan  $T_{X_2.Y} = 0,320$  artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh kepemimpinan dengan kinerja pegawai positif dan hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian diuji Z. Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung besar, kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel pada taraf signifikan 5% maka diperoleh  $3,06 > 1,645$  yang berarti **signifikan**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, artinya hipotesis menyatakan hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai ada kecenderungan dapat diterima. Dan berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,2%.

#### **D. Analisis Hubungan Antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) digunakan rumus koefisien konkordinasi kendall (W) dengan uji signifikan chi kuadrat ( $X^2$ ). Dari perhitungan Koefisien konkordinasi kendall menghasilkan  $W = 0,978$ . Kemudian, untuk menguji signifikan koefisien konkordinasi kendal (W) maka harga W tersebut selanjutnya dimasukkan dalam rumus chi kuadrat, sehingga diperoleh hasil 86,045.

Nilai  $X^2$  tersebut kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis  $X^2$  dengan df. 2. Pada taraf signifikan 5% dimana menunjukkan angka 0,000. Berdasarkan hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% yaitu  $86,045 > 0,000$ . Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) ada korelasi positif dan signifikan dengan demikian hipotesis diterima. Dan berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 95,6%.

### 3. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah atau penyempurnaan kinerja pegawai, antara lain :

1. Hasil pengamatan kinerja pegawai dan kepemimpinan di BPBD Provinsi Jawa Tengah termasuk kategori tinggi, namun masih perlu perbaikan pada berbagai sektor, seperti :
  - a. Pemberian sanksi yang tegas pada anggota organisasi yang terlambat dan meninggalkan ruangan kerja sebelum jam istirahat atau jam pulang tanpa alasan yang jelas,
  - b. Peningkatan sarana prasarana yang ada sehingga semua wilayah nantinya terjangkau dalam peta penanggulangan bencana,
  - c. Pemberian diklat pada anggota organisasi yang belum memahami tugasnya dalam organisasi,
  - d. Pelaksanaan evaluasi secara menyeluruh pada anggota organisasi setiap bulannya agar terjadi peningkatan produktivitas,
  - e. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kondisi kerja nyaman dan termotivasi,
  - f. Pemberian diklat mengenai kepemimpinan yang baik sehingga nantinya pemimpin mampu memberikan contoh keteladanan pada bawahan,



- g. Menciptakan suasana kekeluargaan antara pimpinan dengan bawahan agar terjalin komunikasi yang baik dan timbul rasa kebersamaan.
2. Hasil pengamatan motivasi kerja di BPBD Provinsi Jawa Tengah termasuk kategori rendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan pada berbagai sektor, seperti :
- a. Penyediaan ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan,
  - b. Pelengkapan sarana dan prasarana yang masih kurang memadai,
  - c. Peningkatan jaminan keamanan bagi semua pegawai agar merasa nyaman dalam bekerja,
  - d. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan akrab sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja,
  - e. Pemberian penghargaan yang layak pada pegawai yang telah bekerja dengan sangat baik,
  - f. Pemberian pelatihan akan pentingnya kerjasama tim dalam menciptakan suatu lingkungan pembelajaran bagi pegawai.