

**PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA DISTRIK DALAM MEMOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK MAKIMI
KABUPATEN NABIRE**

Hermanus Womas

(Email : hermanuswomas@gmail.com)

Petrus Izaach Suripatty

(Email : suripattyp@gmail.com)

Eduard Lodewyk Pesiwarissa

(Email : pesiwarissaeduardlodewyk22@gmail.com)

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Satya Wiyata Mandala

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menemukan hubungan antara (Variabel Bebas) “Peranan Kepemimpinan” dan (Variabel Terikat) “Motivasi Kerja”, dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif..

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menggunakan instrument quisioner, wawancara dan pengamatan langsung di lapangan menunjukkan bahwa Peranan Kepemimpinan dipengaruhi oleh Tanggung jawab, Pengambil Keputusan dan Kemampuan Komunikasi sedangkan Motivasi Kerja dipengaruhi yaitu Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Keyword : Pemimpin dan Pembinaan Pegawai

PENDAHULUAN

Untuk dapat menciptakan pemerintahan yang baik atau Good Governance, maka peranan kepala daerah sebagai pemimpin di daerah maka kepala daerah harus mampu berperan dengan baik kepada masyarakat dan juga proses pembangunan didaerahnya

Peranan kepala Distrik sebagai pemimpin di tingkat distrik tentunya harus mampu mengelola dan mengurus pemerintahannya agar mampu mengatur dan mengendalikan daerahnya, sebab menurut Dubrin (2005 : 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai

Oleh karena itu Kepala Distrik Makimi yang merupakan salah satu distrik di Kabupaten Nabire yang diberikan kepercayaan dari pemerintah untuk mengatur dan mengelola wilayah administrasinya maka untuk menunjang pekerjaan dari Kepala Distrik Makimi maka perlu kerjasama antara pimpinan dan bawahan

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di lokasi yang hendak penulis jadikan sebagai tempat penelitian dimana ditemui masalah – masalah yang hendak penulis teliti yaitu :

1. Rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai di Distrik Makimi Kabupaten Nabire
2. Semangat kerja aparat di Distrik Makimi Kabupaten Nabire dalam bekerja yang kurang efektif
3. Kurangnya dukungan dan semangat yang dapat memacu pegawai dalam melakukan tugas dan jawabnya di Kantor Distrik Makimi Kabupaten Nabire

Penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauhmana peranan Kepala Distrik sebagai pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai di Distrik Makimi Kabupaten Nabire ?
2. Kendala – kendala yang dihadapi kepala distrik dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan motivasi pegawai di kantor Distrik Makimi Kabupaten Nabire ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan kepala distrik dalam memotivasi pegawai di Distrik Makimi Kabupaten Nabire dalam melaksanakan tugasnya ?

LANDASAN TEORITIS

A. Peranan Kepemimpinan (Variabel Bebas)

Menurut Handoko, (2004 : 274) dalam Sartono kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Toha (2010 : 259) kepemimpinan adalah pelaksanaan aktivitas dan pembuatan keputusan. Sedangkan menurut Muchlas (2008 : 314) kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi

Menurut Susanto dan Koesnadi (2003 : 6), pemimpin adalah orang yang ditetapkan untuk membawa organisasi mencapai cita-citanya melalui mekanisme yang dirasakan paling efektif dan menurut Kartini Kartono (2005 : 33), pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersamasama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien

Kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan

memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut; (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara

Menurut Kartono (2006) pemimpin mempunyai bermacam-macam pengertian, yaitu (1) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya di satu bidang, sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan; (2) menurut Fairchild, yang dikutip oleh Kartono (2006), pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestige, kekuasaan atau posisi. Dalam arti sempit, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya; (3) menurut Allee, yang dikutip oleh Kartono (2006), *leader ... a guide; a conductor; a commander* (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).

B. Motivasi (Variabel Terikat)

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty dan Baskoro, 2012).

Menurut Kaliri (2008), Motivasi adalah keinginan didalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dibagi dalam dua hal pokok, menurut Dimiyati dan Mudjiono (dalam Kaliri, 2008), yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi primer

Motivasi primer adalah motivasi yang berasal pada motif-motif dasar diri seorang karyawan.

b. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder yaitu motivasi yang dipelajari atau yang diberikan dari orang lain.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77)

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian deskriptif adalah membicarakan beberapa kemungkinan untuk memecahkan masalah yang aktual dengan jalan mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan

B. Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah Kantor Distrik Makimi Kabupaten Nabire

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang akan dijadikan obyek penelitian dalam penulisan ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Distrik Makimi Kabupaten Nabire yang berjumlah 25 orang

2. Sampel

Penulisan ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau Total Sampling yaitu seluruh jumlah populasi yang dijadikan sampel berjumlah 25 orang pegawai Kantor Distrik Makimi Kabupaten Nabire

D. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Lapangan

Studi lapangan ialah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan tempat mengenai obyek yang diteliti terutama gejala-gejala yang dilihat dengan mata. Studi lapangan ialah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu melalui:

- a. Teknik wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab antara peneliti dengan responden
- b. Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dengan alternatif jawab yang tersedia, kemudian para responden hanya mengisi / menjawab sejumlah alternatif jawab yang tersedia sesuai dengan apa yang diketahui.
- c. Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan tempat mengenai obyek yang diteliti terutama gejala-gejala yang dilihat dengan mata.

2. Studi Kepustakaan

Dengan teknik ini penulis berusaha memperoleh data melalui buku-buku atau referensi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan datanya, penulis anggap membantu dalam penulisan.

E. Teknik Pengolahan Data

Menurut Mallo (1986 : 61) langkah – langkah pengolahan data adalah Editing, Koding dan Tabulasi data.

1. Mengedit yaitu melihat kegunaan atau kejelasan tidaknya data yang dikumpulkan, tahap ini dimaksudkan untuk memastikan suatu data apakah data tersebut dapat dipakai atau tidak.
2. Mengkode adalah tahap klasifikasi yang dapat penulis tempatkan pada kategori jawaban menurut macamnya.
3. Mentabulasi yaitu setelah data berada pada kategori yang sudah disiapkan, maka penulis mengadakan tabulasi untuk menentukan kategori jawaban responden. Frekwensi Data Yang diperoleh melalui perhitungan persentase dengan rumus Anton Dayan (1973) sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase (%)

f : Distribusi frekuensi dari jawaban tiap responden

n : Jumlah responden

100 : Nilai Konstan

F. Teknik Analisa Data

Untuk mengalisa data dan informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif / deskriptif yaitu semua data yang berbentuk angka – angka selanjutnya di interprestasikan ke dalam bentuk uraian yang tekstruktural (uraian kalimat atau kata – kata).

PEMBAHASAN

A. Peranan Kepemimpinan (Variabel Bebas)

1. Bertanggung jawab

Tabel 1

Distribusi Jawaban responden tentang pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap kegiatan di wilayahnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	8	32,00
2	Kadang - Kadang	13	52,00
3	Tidak pernah	4	16,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 Tentang pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap kegiatan di wilayahnya, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Kadang – Kadang* sebanyak 13 orang (52,00%). Hal ini menunjukkan bahwa tugas sebagai kepala Distrik salah satunya adalah pengambil kebijakan oleh karena itu dalam pelaksanaan kegiatan sistem pemerintahan di wilayah kerjanya tentunya Kepala Distrik harus bertanggung jawab, namun tidak semuanya berada dalam kebijakan kepala Distrik tetapi beban kerja juga menjadi tanggung jawab sekretaris ataupun kepala Seksi juga mampu mengambil keputusan dalam tanggung jawab mereka sesuai dengan bidang tugasnya

Tabel 2

Distribusi Jawaban responden tentang kepala distrik mampu bertanggung jawab dengan tugas pokoknya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mampu	9	36,00
2	Kurang Mampu	9	36,00
3	Tidak Mampu	7	28,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2 Tentang Kepala Distrik mampu bertanggung jawab dengan tugas pokoknya, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Mampu* dan *Kurang Mampu* sebanyak 9 orang (36,00%). Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Distrik sebagai pemimpin tentunya menjadi tanggung jawabnya dalam kegiatan rutinitas di wilayah kerjanya sehingga kepala Distrik Memiliki kemampuan dalam bertanggung jawab terhadap tugas kerjanya namun hal ini tidak terlepas dari tugas pokok masing – masing Seksi karena Tidak semua kebijakan harus menjadi tanggung jawab pimpinan tetapi Sekretaris dan Kepala Seksi juga diberikan tanggung jawab sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk dapat mengambik kebijakan berkaitan dengan tanggung jawab kerja mereka

Tabel 3

Distribusi Jawaban responden tentang tanggung jawab sebagai pimpinan dapat dijadikan tauladan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dapat	6	24,00
2	Kadang – kadang	13	52,00
3	Tidak Pernah	6	24,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 3 Tentang tanggung jawab sebagai pimpinan dapat dijadikan tauladan, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Kadang - Kadang* sebanyak 13 orang (52,00%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik setiap individu tentunya tidak memiliki kesamaan sehingga selaku pimpinan di Distrik, maka pemimpin juga memiliki kekurangan sehingga bawahannya pun akan termotivasi jika tauladan yang diberikan dapat dicontoh tetapi kadangkala tidak semua hal yang dimiliki oleh

kepala Distrik dapat dijadikan tauladan, bawahan yang menentukan mana yang dapat diikuti dan juga mana yang sekiranya dapat dipertimbangkan dalam pribadi bawahan tentunya yang tauladan yang baik yang harus diikuti tetapi ketika tidak sejalan makan bawahan tentunya tidak mengikutinya

2. Pengambil Keputusan

Tabel 4

Distribusi Jawaban responden tentang pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dapat diterima bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dapat	8	32,00
2	Kadang – kadang	15	60,00
3	Tidak Pernah	2	8,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4 Tentang pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dapat diterima bawahannya, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban **Kadang – Kadang** sebanyak 15 orang (60,00%). Hal ini menunjukkan bahwa Keputusan – keputusan yang diutarakan kepala Distrik belum tentu dapat diterima oleh bawahan sehingga masyarakat akan berupaya mengambil keputusan yang sekiranya dapat dikerjakan dan yang tidak sebaiknya dikoordinasikan sebelumnya kepada pimpinan

Tabel 5

Distribusi Jawaban responden tentang keputusan yang diberikan pimpinan mampu dilaksanakan bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mampu	10	40,00
2	Kurang Mampu	10	40,00
3	Tidak Mampu	5	20,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.5 Tentang keputusan yang diberikan pimpinan mampu dilaksanakan bawahannya, diketahui bahwa responden paling banyak

menjawab dengan kategori jawaban *Mampu* dan *Kurang Mampu* sebanyak 10 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagai bawahan tentunya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dimana Nampak ketika pimpinan memberikan tugas maka bawahan harus menjalankan namun terdapat juag bawahn yang tidak melaksanakan dikarenakan bawahan tidak memahami tugas yang diberikan sehingga bawahan tidak mengerjakan atau menundanya dan akan melakukan konfirmasi kepada atasannya untuk dapat memberikan pemahaman dan penjelasan agar bawahannya dapat menjalankan tanggungjawabnya

Tabel 6

Distribusi Jawaban responden tentang keputusan – keputusan yang diberikan pimpinan sesuai dengan aturan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sesuai	11	44,00
2	Kurang Sesuai	9	36,00
3	Tidak sesuai	5	20,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 Tentang keputusan – keputusan yang diberikan pimpinan sesuai dengan aturan, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Sesuai* sebanyak 11 orang (44,00%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengambil keputusan tentunya Kepala Distrik memperhatikan peraturan, dikarenakan dalam bertindak maka Kepala Distrik memiliki dasar hukum yang menjadi kekuatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya

3. Kemampuan Komunikasi

Tabel 7

Distribusi Jawaban responden tentang pimpinan dan bawahan selalu membangun komunikasi yang harmonis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	4	16,00
2	Kadang – kadang	12	48,00
3	Tidak Pernah	9	36,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 7 Tentang pimpinan dan bawahan selalu membangun komunikasi yang harmonis, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban **Kadang - Kadang** sebanyak 12 orang (48,00%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas di kantor permasalahan terkadang terjadi namun itu hanya sebatas dalam kantor, ini dikarenakan terkadang terjadi komunikasi yang terputus dan juga pemahaman yang berbeda sehingga Nampak terjadi perselisihan namun hal itu hanya sifatnya untuk mengkritik atau bahan kajian karena adanya kurangnya informasi yang diperoleh dan komunikasi yang dibangun kurang harmonis

Tabel 8

Distribusi Jawaban responden tentang pimpinan memahami keinginan bawahannya ketika berkomunikasi

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Paham	6	24,00
2	Kurang Paham	10	40,00
3	Tidak Paham	9	36,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 8 Tentang pimpinan memahami keinginan bawahannya ketika berkomunikasi, diketahui bahwa responden paling banyak

menjawab dengan kategori jawaban *Kurang Paham* sebanyak 10 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja selisih pendapat merupakan hal yang wajar karena itu tidak semua keputusan baik dai atasan maupun bawahan dapat diterima dan dipahami namun hal itu akan dirundingkan untuk diambil suatu keputusan mana yang terbaik dan mana yang harus ditunda dulu usulan yang diutarakan oleh bawahan

Tabel 9

Distribusi Jawaban responden tentang pimpinan setiap jam kantor selalu melakukan komunikasi kepada bawahannya dalam bekerja

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	4	16,00
2	Kadang – kadang	13	52,00
3	Tidak pernah	8	32,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 9 Tentang pimpinan setiap jam kantor selalu melakukan komunikasi kepada bawahannya dalam bekerja, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Kadang – Kadang* sebanyak 13 orang (52,00%). Hal ini menunjukkan bahwa kepala Distrik sebagai pimpinan tentunya akan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja bawahannya namun hal tersebut tidak dilakukan setiap harinya tetapi kepala Distrik akan mengontrol dan untuk menciptakan keharmonisan antara atasan dan bawahan maka dibangun komunikasi yang baik dan sehat tanpa melihat waktu dan ruang

B. Motivasi Kerja (Variabel Terikat)

1. Motivasi Intrinsik

Tabel 10

Distribusi Jawaban responden tentang kepala distrik selalu memberikan motivasi kepada bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	7	28,00
2	Kadang – kadang	15	60,00
3	Tidak Pernah	3	12,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 10 Tentang kepala distrik selalu memberikan motivasi kepada bawahannya, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban **Kadang - Kadang** sebanyak 15 orang (60,00%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja bawahannya dalam melaksanakan tugasnya maka terkadang Kepala Distrik memberikan motivasi yang sifatnya membangun untuk lebih semangat dalam bekerja

Tabel 11

Distribusi Jawaban responden tentang teman sekerja juga selalu memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	7	28,00
2	Kadang – kadang	12	48,00
3	Tidak Pernah	6	24,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 11 Tentang teman sekerja juga selalu memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban **Kadang – Kadang** sebanyak 12 orang

(48,00%). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dalam bekerja sangatlah diperlukan karena teman dalam kantor merupakan keluarga sehingga terkadang ketika ada teman dalam kantor yang memiliki problem dan tidak bersemangat dalam bekerja tentunya teman – temannya akan memberikan motivasi sebagai penguat, karena kawan di kantor adalah bagian dalam keluarga sendiri

Tabel 12

Distribusi Jawaban responden tentang motivasi yang diberikan atasan selalu dilaksanakan oleh bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	8	32,00
2	Kadang – kadang	11	44,00
3	Tidak Pernah	6	24,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 12 Tentang motivasi yang diberikan atasan selalu dilaksanakan oleh bawahannya, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban **Kadang – Kadang** sebanyak 11 orang (44,00%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai ketika diberikan tanggung jawab dari atasan akan meninggalkan pekerjaan tersebut atau tidak menyangupi hal ini dikarenakan pegawai tersebut tidak memahami atau bukan tugas keseharian yang dikerjakan sehingga terkesan pegawai menolak tugas yang diberikan oleh atas

2. Motivasi Ekstrinsik

Tabel 13

Distribusi Jawaban responden tentang ketika ada problem pegawai diluar kantor maka keluarga atau teman selalu memberikan motivasi

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	7	28,00
2	Kadang – kadang	11	44,00
3	Tidak pernah	7	28,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 13 Tentang ketika ada problem pegawai diluar kantor maka keluarga atau teman selalu memberikan motivasi, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Kadang - kadang* sebanyak 11 orang (44,00%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagai teman yang memahami keadaan temannya tentunya ketika teman kerjanya mendapatkan masalah keluarga maka tentunya temannya akan memberikan masukan dan menyemangati agar temannya tidak sedih terhadap masalah yang dihadapinya

Tabel 14

Distribusi Jawaban responden tentang motivasi yang diberikan oleh pihak luar mampu merubah sikap pegawai dalam bekerja

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mampu	9	36,00
2	Kurang Mampu	10	40,00
3	Tidak Mampu	6	24,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 14 Tentang motivasi yang diberikan oleh pihak luar mampu merubah sikap pegawai dalam bekerja, diketahui bahwa responden

paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Kurang Mampu* sebanyak 10 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang mampu memberikan semangat atau merubah sikap seseorang dalam bekerja namun belum tentu motivasi yang diberikan oleh seseorang mampu diterapkan secara pribadi karena yang mampu merubah kondisi kita dan sikap kita dalam lingkungan kerja merupakan diri kita sendiri

Tabel 15

Distribusi Jawaban responden tentang efektivitas pegawai dapat terwujud manakala karakteristik dalam bekerja mampu dikendalikan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mampu	10	40,00
2	Kurang Mampu	8	32,00
3	Tidak Mampu	7	28,00
Jumlah		25	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada Tabel 15 Tentang efektivitas pegawai dapat terwujud manakala karakteristik dalam bekerja mampu dikendalikan, diketahui bahwa responden paling banyak menjawab dengan kategori jawaban *Mampu* sebanyak 10 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pegawai dalam bekerja dapat terwujud ketika sikap dan pola berpikir serta kemampuan dalam bekerja dapat dijalankan sesuai dengan pribadi pegawai, oleh karena itu dalam bekerja pegawai harus mampu mengendalikan sikap dan karakteristiknya karena dengan mengendalikan pribadi kita maka dalam bekerja kita dapat menikmati pekerjaan yang kita tekuni

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam skripsi ini adalah :

1. Kepala Distrik memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban tugas yang diembannya karena Kepala Distrik sebagai pemimpin di wilayah kerjanya yang harus mampu menjadi tauladan yang dapat dicontoh oleh bawahan dan masyarakat
2. Pengambil Keputusan yang dilakukan oleh Kepala Distrik harus dilakukan berdasarkan peraturan tata tertib pemerintah daerah, dan keputusan yang diberikan oleh Kepala Distrik merupakan tindakan yang sekiranya dapat diterima oleh pegawai dan masyarakat
3. Kurangnya komunikasi yang dibangun antara Kepala Distrik dan bawahannya sehingga terjadi komunikasi yang kurang sehat yang mengakibatkan informasi yang didapat tidak dipahami oleh pegawai
4. Belum nampaknya motivasi yang berasal dari dalam tempat pegawai bekerja atau motivasi instrinsik belum begitu nampak
5. Motivasi yang berasal dari luar tempat pegawai bekerja belum mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja

B. Saran

Adapun saran yang akan penulis berikan yaitu :

1. Perlu adanya rasa tanggung Jawab dari kepala Distrik terhadap penyelenggaraan pemerintah yang menjadi tanggung jawabnya secara penuh
2. Dalam Pengambil Keputusan sebaiknya kepala Distrik melakukannya secara tegas tanpa melakukan tebang pilih terhadap apa yang akan diputuskannya
3. Perlu memberikan intensif maupun fasilitas pendukung seperti perumahan dinaas ataupun kendaraan dinas agar pegawai dapat termotivasi dalam bekerja
4. Perlu membangun komunikasi yang harmonis baik yang berada di dalam kantor baik pimpinan maupun bawahan maupun dengan masyarakat

5. Perlu memberikan motivasi kepada setiap pegawai dalam bekerja agar pegawai dapat semangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerjanya yang dimilikinya
6. Dukungan motivasi dari pihak luar sangat dibutuhkan karena dukungan tersebut dapat dijadikan masukan dan kemudian dievaluasi agar nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Dubrin, *The complete ideal's guides : Leadership, edisi kedua*, Prenada, Jakarta, 2005
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2004
- Kaliri, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*, Tesis. Semarang, Universitas Negeri Semarang, 2008
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2005
- Mallo, Manase, *Metode Penelitian Sosial*, UT, Yogyakarta, 1986
- Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2008
- Rivai, V., & Mulyadi, D, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (2nd ed.)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Robbins, S. P., & Judge, T. A, *Organizational Behaviour (13th ed.)*, Prentice Hall, 2008
- Susanto, AB, Koesnadi Kardi, *Quantum Leadership Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis dan Dunia Militer*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003
- Susanty, Aries dan Baskoro, S. Wahyu, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, J@TI Undip, Vol. 7, No. 2, 2012
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada. Bandung, 2010

