



---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal

Sri Sutjiatmi<sup>1</sup>, Havid Al Assada<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal  
Jalan Halmahera No 1 Kecamatan Tegal Timur  
Kota Tegal, 52121  
Koresponden Email : [sutji\\_fisip@yahoo.co.id](mailto:sutji_fisip@yahoo.co.id)

---

### Information Article

History Article

Submission : 24-Agustus-2019

Revision : 19-September-2019

Published : 29-Oktober-2019

---

### ABSTRACT

*Dalam sebuah birokrasi, kerjasama yang solid antara pimpinan dan bawahan sangat diperlukan demi terciptanya tujuan organisasi itu sendiri. Kerjasama yang apik antara pimpinan dan bawahan akan berimbas pada kemajuan organisasi itu sendiri yang juga akan berdampak pada bidang lain salah satunya yaitu tingginya tingkat kepercayaan masyarakat. Sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan perlu untuk senantiasa tanggap terhadap dinamika yang terjadi dalam masyarakat agar tercipta pelayanan optimal. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa kerjasama antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan sebuah keuntungan bagi organisasi itu sendiri, maka pelayanan optimal juga merupakan dampak dari solidnya kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Camat sebagai pimpinan tertinggi di instansi Kecamatan mempunyai tanggung jawab untuk mampu mendorong bawahan agar dapat bekerja optimal. Seperti yang tertuang dalam uraian tugas Camat dalam Perbub No. 73 Tahun 2016 tentang penjabaran tugas pokok, fungsi, dan tata kerja camat, sekretaris kecamatan, kepala sub bagian, kepala seksi kecamatan, lurah, sekretaris kelurahan, seksi pada kelurahan dan kelompok jabatan fungsional di lingkungan kecamatan kabupaten Tegal bahwa Camat mempunyai tugas untuk memotivasi bawahan. Namun fenomean yang terjadi tidak sesuai dengan Perbub diatas. Oleh karena itu penulis berusaha melakukan penelitian terkati dengan hal tersebut.*

**Key word:** Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

---

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai organisasi tertinggi dalam sebuah wilayah, negara berhak dan wajib memenuhi kebutuhan masyarakatnya baik yang bersifat dasar maupun kebutuhan akan pelayanan lain. Kebutuhan akan pelayanan lain ini berupa pelayanan pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan lain sebagainya merupakan tanggungjawab penuh pemerintah yang tidak bisa di serahkan kepada pihak swasta. Untuk bisa menjamin terlaksananya kegiatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah, dibutuhkan organisasi dengan bidang yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dan untuk menjalankan organisasi tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki ketangguhan dalam berbagai aspek. Meskipun tidak ada ukuran yang pasti tentang seperti apa pemimpin yang ideal, namun sifat, jiwa serta gaya kepemimpinan dapat ditumbuhkan melalui berbagai hal baik formal maupun non-formal. Jika kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan dapat terwujud maka akan menghasilkan sebuah kolaborasi yang luar biasa yang pada akhirnya akan meningkatkan output dari organisasi itu sendiri yang berupa pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai bentuk kepedulian pemerintah akan terpenuhinya kebutuhan masyarakat, pemerintah mengeluarkan UU No. 6 Tahun 2014 tentang desa dan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang merupakan wujud konkrit pemerintah dalam melaksanakan otonomi daerah. Diharapkan dengan diterbitkannya kedua undang-undang tersebut pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui kualitas pelayanan publik yang memuaskan dapat ditingkatkan.

Didalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, Camat sebagai kepala Kecamatan memiliki tugas dan wewenang antara lain:

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (6);
2. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada;
5. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
8. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di kecamatan; dan
9. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, berdasarkan UU yang sama pasal 221 kecamatan memiliki kedudukan sebagai berikut:

1. Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan

pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan.

2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah.

Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama bupati/wali kota dan DPRD kabupaten/kota, sebelum ditetapkan oleh bupati/ wali kota disampaikan kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki Camat sebagai kepala wilayah kecamatan akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai, seorang Camat idealnya memiliki pengetahuan tentang karakteristik pegawai sebagai bawahan sehingga dengan demikian akan lebih baik bagi Camat untuk memberikan motivasi pegawainya. Latar belakang Camat Kramat yang memiliki gelar sarjana dibidang sosial dan sebelumnya pernah memimpin Kecamatan Warureja merupakan modal berharga dalam cara beliau mendorong dan memotivasi pegawai di Kecamatan Kramat. Sehingga kejadian seperti yang dilansir Liputan6.com, Selasa (31/1/2107) sejumlah pegawai di lingkungan pemerintah kota Solo terlambat masuk kerja di hari pertama pasca cuti bersama tahun baru, sementara hal yang sama juga terjadi di Tasikmalaya dimana 40 persen pegawai di dinas kesehatan Kabupaten Tasikmalaya mangkir saat di sidak oleh bupati. Hal demikian menandakan kurangnya motivasi pegawai yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dari instansi tersebut.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal senada juga diungkapkan oleh Miftah Thoha (2010:49) beliau mengatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan segenap karakter, sifat dan pembawaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam usahanya untuk menggerakkan atau memengaruhi orang lain.

Di era globalisasi dan modernisasi ini, dimana batas-batas antar negara sudah tidak lagi menjadi penghalang untuk berkomunikasi lintas negara. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan perkembangan zaman sangat diperlukan untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Meskipun demikian, pemimpin juga diharapkan mampu untuk memotivasi bawahan sehingga sinergi yang baik akan tercipta antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Implikasi dari sinergi yang baik antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja akan tercermin dalam kehidupan berorganisasi dimana situasi nyaman, kondusif, akan tercipta.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada hari Selasa, 14 Maret 2017, penulis menemukan fenomena yang terkait dengan motivasi pegawai dimana pada jam tertentu (13.00-14.15) digunakan pegawai untuk istirahat dan pegawai baru kembali pada saat absen pulang. Selanjutnya observasi pun dilanjutkan pada hari Senin 17

April 2017 dan fenomena yang serupa kembali ditemui oleh penulis ketika saat itu pukul 14.20 WIB digunakan pegawai untuk pulang hal ini diperkuat oleh pernyataan tukang kebun yang menyatakan memang pada jam-jam tertentu digunakan untuk pulang oleh pegawai. Kemudian di hari selanjutnya Selasa, 18 April 2017 penulis menemukan fenomena yang serupa dimana dari 19 belas pegawai di Kecamatan Kramat hanya ada 2 orang pegawai pada pukul 14.00 WIB dan fenomena yang hampir sama pun terjadi pada hari Kamis 20 April 2017 pukul 14.20 WIB hanya 4 pegawai termasuk Pak Camat yang masih berada di kantor. Hal ini tentu saja bertentangan dengan aturan yang berlaku dimana tidak ada aturan jam istirahat.

## **2. METODE**

Berdasarkan jenis penelitian yang ada, maka peneliti ini menggunakan penelitian survei yaitu dengan tidak melakukan perubahan terhadap variabel penelitian yaitu variabel (X) Gaya Kepemimpinan dan variabel (Y) Motivasi Kerja Pegawai.

Menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Administrasi (2013 :11- 12) mengatakan bahwa penelitian dapat dilihat dari tingkat eksplanasi yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable - variable yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda. Benda alam

yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Kecamatan Kramat sesuai dengan lokus penelitian yaitu di Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal dimana terdapat 19 pegawai di dalam organisasi kecamatan Kramat tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Data kuantitatif merupakan data berupa angka, tabel, grafik yang dapat digunakan untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal.

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert juga disebut *summater rating scale* yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan. Jawaban konsumen terhadap beberapa alternatif pilihan dalam instrumen penelitian di dalam

skala likert tergradasi dari jawaban yang sangat positif sampai jawaban yang sangat negatif.

Menurut Sugiyono (2006 : 107 ) dalam bukunya yang berjudul metode penelitian administrasi menyatakan bahwa:

Dengan skala likert maka variable yang akan di ukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut di jadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang kemudian di jawab oleh responden.

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan skala likret. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekeompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya di sebut variable.

Untuk keperluan analisis secara kuantitatif maka jawaban ini dapat diberi skor. Dalam menganalisis data di pergunakan skor. Dalam menentukan skor di gunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden dan diminta untuk memberikan jawaban, kemudian dari jawaban tersebut di berikan bobot nilai atau skor.

### 3. FINDINGS AND DISCUSSION

#### GAYA KEPEMIMPINAN

Pendelegasian wewenang menunjukkan salah satu gaya kepemimpinan di Kecamatan Kramat. Adapun pertanyaan yang menyatakan Pendelegasian Wewenang Kecamatan Kramat tersebut di ukur melalui pernyataan

Tabel 1. Frekuensi Jawaban Camat berhalangan hadir, apakah mendelegasikan wewenang kepada bawahan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	13	73%
2.	Pada umumnya selalu	6	27%
3.	Kadang - kadang	-	-
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui 13 Orang (73%) pegawai Kecamatan Kramat memilih jawaban bahwa Camat Kramat selalu mendelegasikan wewenang jika berhalangan hadir, 6 rang (27%) Pegawai memilih jawaban pada umumnya selalu. Melalui pertanyaan tersebut dapat Camat selalu mendelegasikan wewenang jika berhalangan hadir.

Ciri khas atau gaya kepemimpinan Camat Kramat dalam hal pengambilan Keputusan. Dengan pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Apakah Camat selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	16	89%
2.	Pada umumnya selalu	2	9%
3.	Kadang - kadang	-	-
4.	Jarang	1	2%
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui 16 Orang (89%) pegawai Kecamatan Kramat memilih jawaban selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan, 2 orang (9%) Pegawai memilih jawaban pada umumnya selalu, dan jarang dipilih oleh 1 orang 2%. Melalui pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa Camat Kramat selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan (89%).

Selanjutnya kemampuan camat dalam mendorong pegawai dalam bekerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Apakah Camat menggunakan sanksi untuk menyemangati pegawai dalam bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	11	70%
2.	Pada umumnya selalu	3	15%
3.	Kadang - kadang	3	11%
4.	Jarang	1	3%
5.	Tidak Pernah	1	1%
Jumlah		19	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, 11 orang menjawab selalu, (70%), 3 orang menjawab Pada umumnya selalu (15%), 3 orang lagi menjawab kadang-kadang (11%), 1 orang menjawab pada jarang (3%) dan 1 orang lagi menjawab selalu (1%). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Camat Kramat selalu menggunakan ancaman atau sanksi untuk menyemangati pegawai dalam bekerja (%).

Merupakan Kemampuan Camat dalam merespon kinerja bawahan dalam bekerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4. Frekuensi Jawaban Apakah Camat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	13	76%
2.	Pada umumnya selalu	3	15%
3.	Kadang - kadang	2	7%
4.	Jarang	1	2%
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, 13 pegawai kecamatan Kramat menjawab selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan (76%), 3 orang menjawab pada umumnya selalu (15%), 1 orang menjawab jarang (2%) sementara itu jawaban kadang-kadang dipilih 2orang (7%) dan tidak pernah tidak dipilih oleh responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan Camat Kramat selalu melakukan evaluasi dengan

persentase 71%.

Cara menyelesaikan konflik merupakan kemampuan camat dalam menangani konflik yang terjadi di Kecamatan Kramat, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Apakah Camat menggunakan paksaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	13	76%
2.	Pada umumnya selalu	4	19%
3.	Kadang - kadang	1	3%
4.	Jarang	1	2%
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 13 orang (76%) menjawab Camat Kramat selalu menggunakan paksaan dalam menyelesaikan konflik, 4 orang (19%) pada umumnya selalu, 1 orang (3%) menjawab Kadang-kadang dan 1 orang lagi tidak pernah (2%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Camat Kramat selalu menggunakan paksaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dengan persentase 76%.

## MOTIVASI KERJA

Kemampuan pegawai untuk selalu berdisiplin dalam bekerja dan menunjang pekerjaan di ukur melalui pernyataan, antara lain yaitu :

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Apakah bapak/Ibu selalu menaati jam kerja pegawai

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	7	45%
2.	Pada umumnya selalu	8	41%
3.	Kadang - kadang	3	12%
4.	Jarang	1	2%
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 7 orang menjawab selalu

(45%), 8 orang menjawab pada umumnya selalu (41%), 3 orang menjawab kadang-kadang (12%). Sementara jawaban Jarang 1 (2%) orang dan tidak pernah tidak dipilih oleh responden. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai di Kecamatan Kramat pada selalu menaati jam kerja yang berlaku dengan persentase 45%.

Selanjutnya merupakan Berprestasi kemampuan pegawai untuk menghasilkan prestasi dalam bekerja, dengan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Apakah bapak/Ibu selalu melengkapi dokumen dalam bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	12	70%
2.	Pada umumnya selalu	4	20%
3.	Kadang – kadang	3	10%
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui 12 Orang (70%) pegawai Kecamatan Kramat memilih jawaban selalu melengkapi dokumen dalam bekerja, 4 orang (16%) Pegawai memilih jawaban pada umumnya selalu, 3 orang memilih jawaban kadang – kadang(10%), jarang dan tidak pernah tidak dipilih oleh responden. Melalui pertanyaan tersebut dapat disimpulkan rata – rata pegawai Kecamatan Kramat selalu melengkapi dokumen dalam bekerja (70%).

Penguasaan teknologi dan informasi merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dan computer dan lain sebagainya untuk menunjang pekerjaan, dengan pertanyaan yang diajukan sebagai berikut :

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Apakah bapak/Ibu selalu memanfaatkan teknologi saat bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	12	70%

2.	Pada umumnya selalu	4	20%
3.	Kadang – kadang	3	10%
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui 12 Orang (70%) pegawai Kecamatan Kramat memilih jawaban selalu melengkapi dokumen dalam bekerja, 4 orang (16%) Pegawai memilih jawaban pada umumnya selalu, 3 orang memilih jawaban kadang – kadang(10%), jarang dan tidak pernah tidak dipilih oleh responden. Melalui pertanyaan tersebut dapat disimpulkan rata – rata pegawai Kecamatan Kramat selalu melengkapi dokumen dalam bekerja (70%).

Karir merupakan jenjang kepegawaian yang menjadi dorongan pegawai dalam bekerja dengan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 9. Frekuensi Jawaban Apakah bapak/Ibu selalu mempunyai motivasi lebih untuk meningkatkan karir

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Selalu	11	65%
2.	Pada umumnya selalu	6	28%
3.	Kadang – kadang	2	7%
4.	Jarang	-	-
5.	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		19	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui 11 Orang (65%) pegawai Kecamatan Kramat memilih selalu mempunyai motivasi lebih untuk meningkatkan karir, 6 orang (28%) Pegawai memilih jawaban pada umumnya selalu, 2 orang memilih kadang – kadang (7%) jarang dan tidak pernah tidak dipilih oleh responden. Melalui pertanyaan tersebut dapat disimpulkan rata – rata pegawai Kecamatan Kramat memilih selalu memiliki motivasi lebih untuk meningkatkan karir, dengan jumlah presentase sebesar (65%).

ANALISIS DATA

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh :

$$\begin{aligned} \sum X &= 89 & \sum Y^2 &= 46158 \\ \sum Y &= 930 & \sum XY &= 4378 \\ \sum X^2 &= 421 & N &= 19 \end{aligned}$$

Dengan rumus korelasi product moment, maka didapat :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y) \cdot (\sum X_i) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{19(4378) - (89)(930)}{\sqrt{\{19 \cdot 421 - (89)^2\} \cdot \{19 \cdot 46158 - (930)^2\}}}$$

0.4240546

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$= \frac{0.4240546\sqrt{19-2}}{1-0.4240546^2} = 1.930597447$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  tiap butir pernyataan "X<sub>1</sub>" yang dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan n = 19 pada taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1.729$ . Maka hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 12 item alat ukur dinyatakan valid sebanyak 12 item yaitu item pernyataan pada no. 1 sampai dengan no. 12 (digunakan atau dipakai) sedangkan yang dinyatakan tidak valid sebanyak nol item (tidak ada). Adapun rekapitulasi hasil perhitungan validitas angket "Gaya Kepemimpinan" dapat dilihat dibawah ini.

Sedangkan untuk uji validitas variable motivasi kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum X &= 78 & \sum Y^2 &= 34982 \\ \sum Y &= 812 & \sum XY &= 3366 \\ \sum X^2 &= 334 & N &= 19 \end{aligned}$$

Dengan rumus korelasi product moment, maka didapat :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y) \cdot (\sum X_i) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{19(3366) - (78)(812)}{\sqrt{\{19 \cdot 334 - (78)^2\} \cdot \{19 \cdot 34982 - (812)^2\}}} = 0.523754$$

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$= \frac{0.523754\sqrt{19-2}}{1-0.523754^2} = 2.535001977$$

$T_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = 19-2 = 17$  dengan uji satu pihak maka diperoleh  $T_{tabel} = 1.729$ .

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  tiap butir pertanyaan "Y" yang dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan n = 19 pada taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1.729$ . Maka hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 10 item alat ukur dinyatakan valid sebanyak sepuluh item yaitu item pertanyaan pada no. 1 sampai dengan no. 10 (digunakan atau dipakai) sedangkan yang dinyatakan tidak valid sebanyak nol item (tidak ada).

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal digunakan Uji korelasi Rank Spearman, dengan dibantu oleh Software Microsoft excel.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

$\rho$  = korelasi rank spearman

$\sum bi^2$  = jumlah hasil analisa

n = jumlah responden



Uji korelasi *Rank Spearman* melalui program *Microsoft Excel*, melalui tabel diatas maka diketahui :

$$\sum bi^2 = 890.5$$

$$n = 19$$

Maka :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \times 890.5}{19 \times 360}$$

$$\rho = 1 - \frac{5343}{6840}$$

$$\rho = 1 - 0.7811$$

$\rho = 0,2189$ , jadi diperoleh rho hitung = 0.2189

Berdasarkan perhitungan *Microsoft excel* di atas, diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0.2189$  Kemudian dikonsultasikan pada  $r_{tabel}$ , dengan  $n = 19$  dan taraf signifikan 5% diperoleh  $r_{tabel} = 0,4625$  maka dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat (variabel X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kramat (variabel Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Korelasi *Rank Spearman* diatas dimana diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, hal ini oleh penulis dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Sumber Daya Manusia (SDM). Pegawai di Kecamatan Kramat sebanyak 12 orang (63%) masih didominasi oleh lulusan SMA sehingga dimungkinkan, responden tidak memahami betul apa yang dimaksud pertanyaan di dalam angket yang diberikan oleh penulis. Jika dikaitkan dengan teori kebutuhan David McClelland maka tingkat pendidikan yang hanya SMA maka motivasi mereka adalah Kebutuhan Hubungan (Need of

Affiliation) atau sekedar untuk memenuhi hubungan antar pegawai yang akrab dan ramah.

- 2) Usia. Pegawai di Kecamatan Kramat sebanyak 12 orang (63%) berusia diatas >50 tahun, sehingga motivasi kerja pegawai pun menurun. Menurut David McClelland dengan teori kebutuhannya yaitu Kebutuhan Pencapaian (Need of Achievement), Kebutuhan Akan Kekuatan (Need Of Power), dan Kebutuhan Hubungan (Need Of Affiliation), maka dapat dikatakan bahwa pegawai di Kecamatan Kramat yang sebagian besar diatas >50 tahun telah merasa mencapai sebuah pencapaian yang tinggi atau (Need Of Achievement) meskipun jika dilihat dari segi pendidikan hanya lulusan SMA. Sehingga pegawai merasa tidak perlu lagi untuk berprestasi.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan penelitian dibab terdahulu, maka terdapat beberapa poin yang dapat disampaikan oleh penuli antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Kramat termasuk dalam kategori baik hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pada halaman 109 bahwa, nilai hasil perhitungan gaya kepemimpinan Camat didapat nilai 852 dimana hal ini termasuk dalam rentang skala baik yaitu antara 741-911.
- 2) Sementara Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kramat sangat tinggi dengan hasil perhitungan sebesar 812 yang bisa dilihat pada halaman 122 dimana 812 berada pada rentang skala 798-950.
- 3) Namun demikian, hasil perhitungan hipotesis Gaya Kepemimpinan Camat

Terhadap Motivasi Kerja Pegawai menunjukkan tidak ada pengaruh sama sekali dengan hasil 0.2189. Dengan  $n=17$  dan nilai rho sebesar 0.4625.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Ritonga, Rahman. 1997. *Statistika untuk Penelitian Psikologi dan Penelitian*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Siregar, syofian. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. ALFABETA
- Susanti, Meilia Nur Indah . 2010. *Statistika Deskriptif & Induktif*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Syafiee, Inu Kencana. 2015. *Ilmu Administrasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.