

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Ismail S¹, Djumadi², Bambang Irawan³

Abstract

This study aims to understand and analyze the influence of Leadership and Employee Motivation upon the Employee Work Achievement at Education Department of east Kutai either partially or simultaneously.

The analysis of this study makes use of Multiple Linear Regression Analysis to resolve the study problem with the number of sample taken were 86 respondents and used the questioner to acquire the data.

The results show simultaneously independent variable (Leadership and Employee Motivation) does have an influence upon Employee Work Achievement of Education Department of east Kutai. It's indicated by the results of the F test ($F_{calculate}$) for 14.550 an are greater than F_{table} which only obtain for 3.110. The partial test results indicate that the variable of Leadership and Employee Motivation are proved to have an influence upon the Employee Work Achievement of Education Department of east Kutai.

Keywords : *Leadership, Employee Motivation, Employee Work Achievement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan and motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur baik secara parsial maupun simultan.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menjawab permasalahan penelitian dengan jumlah sample yang diambil berjumlah 86 responden dan menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji $F(F_{hitung})$ sebesar 14.550 yang lebih besar

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

dari pada nilai F_{tabel} yang diperoleh sebesar 3.110. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Pegawai, Prestasi Kerja Pegawai

Pendahuluan

Keberhasilan pelaksanaan suatu pendidikan tergantung dari beberapa faktor antara lain penyelenggara pendidikan, tenaga guru yang terlibat maupun sarana tempat pembelajaran serta kurikulum, Disamping faktor intern pendidikan diatas satu hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor ekstern pendidikan, salah satunya yaitu komitmen semua pihak untuk membangun pendidikan khususnya Pemerintah Daerah. Berdasarkan Konsep yang dikemukakan oleh Griffin dan Jhon Knife dalam Human Development And sosial Change bahwa Pembangunan ekonomi harus seiring dan sejalan dengan pembangunan Sumber Daya Manusia karena meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan meningkatkan pertumbuhan Sumber Daya Manusia demikian sebaliknya meningkatnya Sumber Daya Manusia akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi, walaupun secara tidak include tidak termasuk ke dalam PDRB, tetapi SDM dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Konsep di atas telah banyak diterapkan oleh negara-negara yang dulunya terbelakang dan negara miskin tetapi sekarang telah mampu meningkatkan pertumbuhannya, meningkatkan PDRBnya karena komitmen negaranya terhadap pembangunan Sumber Daya Manusia khususnya pendidikan dan bahkan sekarang telah melebihi Indonesia, seperti negara Afrika Selatan, Korea dan Jepang. Dalam Era Pembangunan yang berlangsung dewasa ini kita telah memasuki Otonomi Daerah yang dalam pelaksanaannya sangat diperlukan adanya kualitas sumber daya manusia dan kualitas program yang tertuang dalam rencana strategis (Renstra) yang pada akhir tahun implementasi pelaksanaannya akan dipertanggungjawabkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP), hal ini sejalan dengan Inpres RI. No. 7 Tahun 1999. Berlatar belakang dari LAKIP Dinas Pendidikan Tahun 2011 dan Tahun 2012, terdapat penurunan yang signifikan terhadap realisasi hasil kerja walaupun beberapa tetap sesuai dengan target. Dari data LAKIP di atas, bahwa terdapat penurunan prestasi kerja, walaupun capaian target dapat dikatakan berhasil, tidak dapat dipungkiri prestasi kerja pegawai didukung dari beberapa faktor diantaranya faktor kepemimpinan, motivasi pegawai, pengawasan, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pemberian imbalan/insentif, pelatihan dan lain sebagainya

Keberhasilan pembangunan akan dapat tercapai apabila ditunjang dengan faktor kepemimpinan yang efektif, (Muhaimin dalam Abar, 1990 : 71).

Menempatkan faktor kepemimpinan sebagai determinan penting dalam organisasi, karena posisinya dalam proses pencapaian tujuan organisasi tidak hanya sebagai objek, akan tetapi sekaligus sebagai subjek. Selain itu juga tidak terlepas dari sumber daya organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan teknologi (Efendi dalam Abar, 1990 : 165). seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan memadukan antara tujuan pribadi (individu) dan tujuan organisasi. Dalam teori perilaku organisasi bahwa kedua faktor tersebut saling menunjang dan saling memerlukan, bahkan keduanya diarahkan suatu tujuan yang saling menguntungkan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut diperlukan kepemimpinan yang mampu mengadopsi antara kebutuhan individu dengan kepentingan organisasi yang serasi, selaras, seimbang, sirama dan harmonis dengan tujuan organisasi. Hal tersebut akan dapat terwujud jika kepemimpinan dimiliki kemampuan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan profesional, serta memiliki pengalaman dan mau belajar dengan seorang pemimpin yang pernah berhasil memimpin organisasi. Keberhasilan tersebut akan tergantung pada komitmen bawahan karena tanpa ada dukungan yang kuat dari bawahan maka tujuan organisasi kurang dapat dicapai secara optimal. Untuk memperoleh simpatisan bawahan tentunya mampu memberikan motivasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan pegawai pada hakekatnya berbeda, dan perbedaan tersebut akan merefleksikan pada motivasi yang berbeda pula, sehingga hal tersebut akan membawa konsekuensi terhadap prestasi kerja.

Ada dua macam motivasi yang sangat mempengaruhi perilaku seorang pegawai sebagai individu yaitu motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam dari pegawai itu sendiri dikarenakan oleh berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi seperti yang telah digambarkan oleh Abraham Maslow. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar dari individu pegawai yaitu motivasi yang diberikan oleh pemimpin (*leader*) yang mana seorang pemimpin sangat berperan memotivator pegawai untuk dapat lebih berprestasi. Sesuai hasil pengamatan sementara di objek penelitian bahwa prestasi kerja pegawai khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, dapat dicapai dengan cukup optimal. Hal tersebut dapat diindikasikan diantaranya hasil kerja yang dicapai masih sesuai dengan yang diharapkan, kreativitas pegawai cukup termotivasi, kualitas kerja sebagian pegawai masih cukup berkualitas, walaupun terdapat faktor lain seperti lemahnya minat kerja pegawai, dan kurang terpacu untuk meningkatkan hasil kerja. Hal ini lah yang membuat Kondisi akan berdampak terhadap eksistensi organisasi, jika hal tersebut tidak segera mengambil langkah-langkah antisipatif

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupten Kutai Timur”**.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan dengan melalui orang lain. Mengatur orang lain bukanlah persoalan yang mudah mengingat orang adalah merupakan pribadi yang berbeda-beda oleh karenanya berbagai aspek perlu dipahami seputar kehidupan orang-orang yang melaksanakan penyelesaian pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya lebih menitik beratkan kepada upaya mengelola unsure manusia dengan segala potensi yang dimilikinya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi dan ini jelas mencakup fungsi pimpinanal, fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi secara terpadu. Intinya adalah untuk mencapai tujuan organisasi, maka sumber daya yang dimiliki harus dikembangkan secara optimal. Untuk memperoleh sumber daya yang efektif dan berkualitas, pihak organisasi harus pula mampu mengelolanya dengan baik dan disini diperlukan upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan organisasi, pelatihan, pengelolaan, tenaga atau karyawan, untuk mencapai suatu hasil yang optimal. (Notoadmodjo, 2007 : 2-3).

Pengembangan ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi benar-benar memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan kemajuan ilmu dan teknologi. Dengan meningkatnya kemampuan para karyawan ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Panggabean (2004:15) mengemukakan pendapatnya tentang manajemen sumber daya manusia yaitu Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutny, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok , perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Ciri Khusus masyarakat Indonesia adalah yang berhubungan dengan dasar Negara, yaitu pancasila. Hal ini berarti kepemimpinan Indonesia harus berlandaskan kepada falsafah Pancasila. Kepemimpinan yang berlandaskan falsafah Pancasila berisikan azas-

azas sebagai berikut : Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu kesadaran akan beragama dan beriman yang teguh, Hing Ngarsa Sung Tuladayang berarti seorang pemimpin di tengah-tengah masyarakat harus mampu member contoh, memberi teladan yang baik kepada para bawahan/pengikut. Hing Madya Mangun Karsa yang artinya seorang pemimpin harus senantiasa ada di tengah-tengah para pengukutnya dan mampu membangkitkan semangat para bawahan., Tutwuri Handayani yang berarti seorang pemimpin dari belakang ia harus mampu memberikan dorongan, memberikan pengaruh yang baik kepada para bawahan. Selanjutnya menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama; kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama; kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi; kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi; kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku, dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahn Negara.

Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (2008:173) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan yaitu Kepemimpinan berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi dan kesejahteraan bawahan. Para personalia kana bekerja secara rutin, rajin, taat dan untuk tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi usung dan ketinggalan jaman dan kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia bahwa kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerja sama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi keorganisasi akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi.

Motivasi Pegawai

Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dalam Santoso Soroso (2003 : 69) juga dijelaskan Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu Motivasi internal / Intrinsik yang berarti bahwa potensi yang ada dalam diri Pribadi itu dapat mempengaruhi pribadi dan tingkah laku untuk menyusun motivasi. Potensi itu didorong oleh berbagai kebutuhan, keinginan, dan harapan. Keinginan dan kemauan bekerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi potensi diri pegawai. Dengan dasar pertimbangan ini, motivasi dapat dipertahankan untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai dengan mengantisipasi kebutuhan dan keinginan dasar pegawai. Kebutuhan dan keinginan manusia sesuai dengan dinamika dan perkembangannya mempunyai sifat dinamis, berubah-ubah dari waktu ke waktu sesuai perkembangan manusia itu sendiri. Masing-masing kebutuhan dan keinginan manusia itu tidak sama kekuatannya dalam pemenuhan pemuasannya. Suatu kebutuhan timbul bila mana kebutuhan-kebutuhan yang lain sudah terpenuhi pemuasannya dan muncul tingkat kebutuhan yang lain sampai pada tingkat kepuasan tertentu.

Yang kedua Motivasi Eksternal yang berarti bahwa Kekuatan atau potensi yang ada dalam diri individu dapat berkembang oleh faktor pengendali yang ada dalam lingkungan kerja termasuk keadaan bekerja, prosedur kerja, aturan-aturan kerja yang menunjang tugas pekerjaan. Kekuatan yang ada pada seseorang yang memperlakukan faktor pengendalian itu telah berkembang dalam teori motivasi. Yang harus dipahami bahwa dengan bentuk motivasi tersebut tidak akan berjalan jika tidak didukung dengan unsur-unsur penggerak motivasi itu sendiri. Karena dengan adanya unsur penggerak tersebut mampu menyebabkan berbagai bentuk motivasi terwujudkan. Sagir (1985) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003:269).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky, 2002:15). Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai Kuantitas Kerja yaitu Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan; Kualitas Kerja yaitu Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya

diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja. Keandalan yaitu dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama; Inisiatif yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan; Kerajinan yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin; Sikap Pegawai yaitu perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja; kehadiran yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan dengan analisis dekriptif dan analisis verifikatif. Metode survei atau penelitian sampel yaitu suatu penelitian yang mengambil dari sejumlah populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1989:3). Sedangkan analisis dekriptif merupakan suatu analisa yang menggambarkan realita atau fakta-fakta dari sifat populasi, yang menitikberatkan pada karakteristik variabel kepemimpinan dan motivasi pegawai serta prestasi kerja. Sedangkan analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi ganda.

Hasil Penelitian

Analisis

ANOVA^b

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d			Tolerance	VIF
				Coefficients				
1	(Constant)	14.362	2.933		4.896	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.286	.129	.251	2.219	.029	.697	1.434
	Motivasi Pegawai (X2)	.573	.199	.326	2.885	.005	.697	1.434

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja (Hipotesis 1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.440	.420	3.62960	1.869

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil statistik dengan metode SPSS, diketahui t hitung (2.219) > t kritis (1.99), jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Nilai Koefisien dan t hitung adalah positif sehingga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, dari hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin besar prestasi kerja yang didapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Dari uji t juga menjelaskan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, hal ini juga dapat dilihat dari nilai $r^2 = 0,44$ atau 44 Persen, dan faktor ini memiliki pengaruh cukup besar terhadap hasil prestasi kerja yang didapat.

Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, karena semakin baiknya kepemimpinan maka mengarah positif terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil kuisioner terhadap Variabel Kepemimpinan, bahwa Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur beranggapan bahwa ketepatan pemimpin selama ini bernilai baik dan hal ini memberikan nilai positif terhadap prestasi kerja pegawai, begitu pula terhadap komitmen pemimpin pegawai menilai pemimpin mampu dalam menyelesaikan tugas tentunya kemampuan ini memberikan dampak terhadap mampu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, salah satu bentuk komitmen adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan contoh, dalam hal ini adalah selalu mengikuti Apel pagi di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, hal ini juga didukung dari kemampuan bekerjasama yang dinilai mampu oleh pegawai dan seringnya koordinasi pemimpin terhadap pegawai yang memberikan pengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai, ini dibuktikan dengan seringnya melakukan rapat koordinasi terhadap setiap kegiatan yang akan

dilaksanakan, evaluasi dan koordinasi juga sering diwujudkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil quisioner juga menunjukkan bahwa pemimpin sering memberikan wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini berpengaruh terhadap inisiasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan besarnya prestasi kerja pegawai. Dari hasil Uji t yang didapat dari quisioner, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan dan bernilai positif terhadap prestasi kerja pegawai, semakin baik kepemimpinan, maka akan berbanding lurus terhadap hasil prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

2. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja (Hipotesis 2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.760	.720	4.03046	2.065

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil statistik dengan metode SPSS, diketahui t hitung (2.885) > t kritis (1.99), jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Nilai Koefisien dan t hitung adalah positif sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, dari hal ini menjelaskan bahwa semakin besar Motivasi yang dimiliki Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin besar atau akan meningkatkan prestasi kerja yang didapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur

Dari uji t juga menjelaskan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, hal ini juga dapat dilihat dari nilai $r^2 = 0,76$ atau 76 Persen, dan faktor ini memiliki pengaruh cukup besar terhadap hasil prestasi kerja yang didapat, dan memberikan pengaruh yang besar dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan. Berdasarkan hal di atas, bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur akan memiliki prestasi kerja yang baik, jika memiliki motivasi yang tinggi, dan dari hasil quisioner, menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan hasil quisioner yang menunjukkan kebutuhan dan keinginan pegawai

terpenuhi, hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja, karena pegawai akan semakin termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai, hal ini juga ditunjukkan dengan pegawai menilai terdapat rasa aman dan nyaman di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai, salah satu perwujudan rasa aman dan nyaman adalah pada awal Tahun 2014, Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur melakukan renovasi bangunan dan memasang alat CCTV di setiap sudut ruangan, pemberian imbalan atau insentif dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dinilai baik oleh pegawai, perwujudan nya salah satunya adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur selalu mengusahakan pemberian insentif tepat waktu sehingga motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan semakin tinggi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Hipotesis 3).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.492	3.427	1.708

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pegawai (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil statistik SPSS, dapat dilihat nilai F hitung yaitu 14.550, sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 83 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan tarap signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 3,110. Karena F hitung (14.550) > F tabel (3,110) maka Ho ditolak. Kesimpulannya yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai serentak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai secara serentak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan determinasi senilai 0,51 atau 51 persen menunjukkan bahwa semakin besar kepemimpinan dan motivasi pegawai maka semakin baik prestasi kerja pegawai yang didapat.

Kesimpulan

Hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh ketepatan waktu seorang pemimpin contohnya datang pada Apel pagi setiap harinya, kerjasama pemimpin dalam memutuskan suatu permasalahan dan koordinasi pemimpin yang diwujudkan dalam rapat dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan

Kabupaten Kutai Timur, dan seringnya pemberian wewenang terhadap bawahan dari pemimpin dalam menjalankan tugas juga memberikan inisiatif pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Melihat hasil t hitung ($2.219 > t$ kritis (1.99)), kepemimpinan yang sekarang memberikan hal positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur hal ini juga ditunjukkan dengan memberikan pengaruh sebesar 44 %, sisanya dipengaruhi faktor lain dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai diantaranya karisma pemimpin, Kejujuran pemimpin ataupun dedikasi pemimpin.

Hipotesis 2, menunjukkan adanya pengaruh pemenuhan kebutuhan, rasa aman dan nyaman serta pemberian penghargaan yang diberikan oleh pemimpin terhadap pegawai. Ini menunjukkan bahwa pegawai telah dapat memenuhi kebutuhan dan merasakan aman dan nyaman serta imbalan yang baik yang diterima setiap bulannya hal ini terlihat ketika pegawai merasa kebutuhan yang dibutuhkan terpenuhi, pemberian penghargaan berupa sertifikat juga dapat memicu prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Jika melihat hasil statistik SPSS Dapat diketahui t hitung ($2.885 > t$ kritis (1.99)), artinya pemberian motivasi terhadap prestasi kerja positif dan signifikan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, namun demikian melihat hasil dari $R^2 = 0,76$ atau sekitar 76 % motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, selain pemenuhan kebutuhan, rasa aman dan nyaman, masih ada faktor motivasi lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan , promosi jabatan, akan dapat mempengaruhi faktor mendasar lain.

Hipotesis 3 menunjukan secara simultan memberikan pengaruh positif yang kuat antara kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, dari hasil F hitung ($14.550 > F$ tabel ($3,110$)), menunjukkan signifikan pengaruhnya, dan pengaruh yang disumbangkan sebesar 51 %, hal ini menunjukkan faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja yang ditentukan oleh ketepatan waktu pemimpin, kerjasama dan koordinasi pemimpin yang pada akhirnya memberikan hasil motivasi yang baik terhadap pegawai baik faktor motivasi baik dari dalam diri berupa motivasi untuk pemenuhan kebutuhan ataupun rasa aman dan nyaman di kantor, motivasi yang bersifat dari luar juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, pemberian penghargaan dan imbalan misalnya, sehingga pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja pegawai lebih baik dari kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, konsistensi dan kerjasama pegawai.

Saran

- 1) Pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan pada pegawai untuk berpendapat lebih banyak dalam hal ini mengadakan rapat lebih intens

dengan bertanya lebih terhadap pendapat pegawai sehingga mempermudah dalam mengambil keputusan dalam suatu perencanaan, memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

- 2) Setiap pegawai sebaiknya lebih teliti menyelesaikan pekerjaan termasuk dalamnya tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, lebih mampu membagi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, penggunaan teknologi juga dapat memperkecil waktu penyelesaian pekerjaan yang ada;
- 3) Dalam hal penyelesaian pekerjaan, dianjurkan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, sebaiknya pemimpin melihat dari faktor lain seperti Pendidikan dan Pelatihan yang di ikuti untuk disesuaikan dengan bentuk pekerjaan dan volume yang di dapat setiap pegawai
- 4) Sebaiknya lebih sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga memicu pegawai lain untuk lebih giat dalam bekerja, hal ini berimbas pada pegawai lain untuk lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Davis, Keith & John W. Newstrom.** 1990. *Perilaku Dalam Organisasi* diterjemahan Agus Dharma, jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan.** 1977. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, PT. Gunung Agung. Jakarta
- Northouse, Peter G.** 2013. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik Edisi Keenam*,. PT. Indeks. Jakarta
- Steers, M. Rachard,** 1991, *Efektivitas Organisasi*, Diterjemahkan Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono,**2005 *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Wursanto, I.G.** 1988. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kansusius. Yogyakarta.