

PENGARUH MOTIVASI PEMIMPIN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA

Kiki Purnomo¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Sejalan dengan penelitian ini maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model analisis regresi linear sederhana. Penelitian motivasi pemimpin ini berfungsi sebagai bahan informasi bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda dalam memperlihatkan motivasi yang diberikan pemimpin guna menggerakkan semangat kerja pegawai. Sampel yang digunakan 87 sampel pegawai dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan penelitian ini, berdasarkan 87 sampel yang diambil dalam penelitian ini, model persamaan regresi sebagai berikut setiap meningkatkan motivasi pemimpin (X) maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,325. Akan tetapi, jika tidak terdapat peningkatan motivasi pemimpin maka jumlah semangat kerja pegawai adalah sebanyak 18,207. Jadi dari hasil pengujian dari perhitungan regresi linear sederhana terdapat motivasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Kata Kunci: *Motivasi Pimpinan, Semangat Kerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggung jawab terhadap maju atau mundurnya dari pada organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pemimpin adalah pelaksana dan pengelola fungsi manajemen secara keseluruhan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat menggerakkan atau memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan segala daya upayanya. Seperti yang diungkapkan oleh manullang (2001:150), sebagai berikut dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang

¹ Mahasiswa Program Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulwarman. Email : ki2tempayo@rocketmail.com

pada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala dan upayanya.

Sarwoto (1991:136) juga mengutarakan motivasi pimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda sesuai dengan peraturan daerah Kota Samarinda No 14 Tahun 2013 Tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda adalah perangkat pemerintah Kota Samarinda yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.

Dalam aktifitasnya tersebut Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda mempunyai beberapa permasalahan mengenai semangat kerja pegawai yang terlihat kebiasaan pegawai yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pada peraturan Walikota No 14 Tahun 2013 mengenai tugas dan fungsi organisasi tersebut, contohnya seperti banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa ijin pada waktu jam kantor karena berbagai keperluan dan banyak pula pegawai yang terlambat masuk ke kantor dipagi hari. Kondisi semangat kerja seperti ini dapat dilihat dari absensi pegawai dapat dijadikan indikasi menurunnya semangat kerja. Menurut Nitisemo (1996:67). “bahwa indikasi-indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain adalah :

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. Labour turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang naik
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang seringkali terjadi
7. Pemogokan

Lebih lanjut diungkapkan Moekijat (1992:148), bahwa masalah-masalah disiplin mengingatkan adanya semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari ketidak hadiran yang tinggi.

Dari pendapat diatas dapat kita lihat bahwa absensi pegawai dapat menggambarkan seberapa tinggi dan rendahnya tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh instansi tersebut dengan dilihat dari beberapa banyak pegawai yang tidak hadir tanpa ada alasan yang jelas. Suatu instansi yang mempunyai tingkat absensi yang tinggi dari banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan dapat dikatakan semangat kerja yang dimiliki tergolong rendah atau bahkan menurun. Seperti yang diungkapkan Anoraga dan Suyati (1995:77) bahwa ada beberapa indikasi atau gejala tanda-tanda menurunnya semangat kerja atau gairah kerja, antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour

turnover tinggi. Dan untuk mengetahui semangat kerja Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda dapat dilihat dari tabel absensi pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Laporan Ketidakhadiran Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Samarinda Tahun 2015-2016

Bulan	Jumlah Pegawai	TidakHadir/Alpa (%)
Agustus	87	37
September	87	28
Oktober	87	32
November	87	22
Desember	87	20
Januari	87	34
Februari	87	23

Sumber : Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Dari tabel diatas dapat diketahui rata-rata pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda setiap bulannya presentase yang tidak hadir atau alpa naik turun. Maka dari itu semangat kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda tergolong sangat rendah terbukti dengan tingginya absensi pegawai di setiap bulannya. Hal ini kurangnya pegawasan dari pimpinan sehingga pegawai melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dari kondisi tersebut menyebabkan lambannya pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam mengatasi urusan AKTA dan KK yang diajukan oleh Masyarakat.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa peran aktif pimpinan dan bawahan sangat diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan motivasi dari pimpinan sehingga pegawai bersedia melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Maka dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai memegang peranan penting dalm mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kepndudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat bahwa motivasi sangat penting dilakukan guna memberi semangat kerja terhadap pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai tujuan dan berjalan secara optimal.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong yang mendorong manusia untuk bertindak, motivasi juga merupakan pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Untuk mengetahui atau memahami mengenai motivasi. Motivasi secara harafiah berasal dari kata dasar "*motif*" yang yang berarti dorongan, alasan . motivasi juga berasal dari bahasa latin, yakni "*movere*" yang berarti menggerakkan (j, Winarndi, 2004:1). Menurut A. Hasyim Ali "motiv adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan sesuatu kecenderungan perilaku tertentu".

Tetapi dalam perkembangan selanjutnya, kata motivasi mengalami perubahan arti menjadi kebutuhan, keinginan dan dorongan. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa motiv adalah tenaga penggerak yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian Pemimpin

Untuk mengetahui atau memahami arti lebih lanjut perlu peneliti kemukakan beberapa pengertian mengenai pemimpin. Secara etimologis (ilmu asal kata) "pemimpin" itu berasal dari kata "pimpin" Inggris to lead, maka dengan konjugasi berubah menjadi "pemimpin" (leader). Kata-kata "pimpin" mengandung beberapa arti kata pengertian "memlopori", menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prakarsa pertama, bergerak lebih awal, memberikan contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh. Dalam bahasa Indonesia kata; pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, Pembina, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala penuntun, raja dan sebagainya.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2003:102) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapai tujuan organisasi.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:63) menyebutkan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 = Motivasi pemimpin tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

H1 = Motivasi pemimpin berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Penulis menarik kesimpulan :

H0 : p = 0 0 berarti tidak ada pengaruh

H1 : $p \neq 0$ tidak sama dengan nol berarti lebih besar atau kurang dari nol berarti ada pengaruh.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif, dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 2006:3) dan menurut tingkat eksplantasinya merupakan penelitian asosiatif.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui sebab kausal antara variabel motivasi pemimpin sebagai variabel bebas dengan variabel semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi

Dalam penelitian ini, seluruh pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda berjumlah 87 orang dijadikan subjek dalam penelitian ini. Menurut Arikunto, Suharsimi (2010:104) apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila populasi dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% sampel atau lebih.

Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Teknik pengumpulan data primier
- b. Teknik pengumpulan data sekunder

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang diamati, baik yang telah diungkapkan atau belum diungkapkan guna dapat menciptakan ide-ide abstrak yang umum sebagai operasional. Digunakan sebagai batasan-batasan agar penelitian dapat tepat pada dasarnya.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini sangat penting untuk dijadikan sebagai saran sekaligus memadukan dan mengarahkan jalannya penelitian, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa adanya definisi operasional akan mempermudah penelitian dalam mengambil data serta mengolahnya hingga menjadikan kesimpulan.

- a. Motivasi pemimpin (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut : Partisipasi, Komunikasi dan Pengembangan diri.

- b. Semangat Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut : Kerja sama, Kegairahan kerja dan Hubungan yang harmonis.

Alat Pengukuran Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran menjadi penting karena dengan pengukuranlah suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang lebih teliti mengenai gejala yang timbul. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:107) Untuk mempermudah dalam pengukuran data, ditetapkan nilai standar dengan angka-angka sebagai patokan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya nilai dimana skala ini digunakan untuk mengukur korelasi motivasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini di kelompok dalam nilai 5 jenjang masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Untuk jawaban a diberikan skor 5
2. Untuk jawaban b diberikan skor 4
3. Untuk jawaban c diberikan skor 3
4. Untuk jawaban d diberikan skor 2
5. Untuk jawaban e diberikan skor 1

Analisis Data

a. Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari uji validitas.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

c. Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:77) dalam melakukan analisis regresi, sebagian besar peneliti tidak melakukan pengamatan populasi secara langsung. Hal ini dilakukan selain pertimbangan waktu, tenaga, juga berdasarkan pertimbangan biaya yang relatif besar jika melakukan pengamatan terhadap populasi. Dalam hal ini, digunakan persamaan regresi linear sederhana sampel sebagai penduga persamaan regresi linear sederhana populasi dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X + e$$

Dimana :

\hat{Y} = subyek dalam variabel tak bebas yang diprediksikan.

$\widehat{\beta}_0$ = intercept atau harga Y ketika X=0 (harga konstan).

$\widehat{\beta}_1$ = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila positif (+) arah garis naik, dan bila negatif (-) maka arah garis regresi turun.

X = subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

ε = nilai residual

e = nilai residual dari uji regresi

artinya, untuk suatu X tertentu, nilai Y terdiri atas nilai $\widehat{\beta}_1 + \widehat{\beta}_1 X$, besaran yang membuat nilai Y menyimpang dari garis regresinya, dan karena anatar Y dan X memiliki hubungan, maka nilai X digunakan untuk menduga atau meramal nilai Y. variabel X dinamakan variabel bebas karena variabel ini nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lain, dan Y disebut tak bebas karena variabel ini nilainya bergantung pada variabel lain. Dalam banyak aspek statistik, asumsi suatu model matematis sangat diperlukan, dan harus diperiksa secara kritis pada suatu tahap

d. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

e. Pengujian Parameter Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Gujarati, 2007). Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0 : \beta_j = 0$ (Variabel independen ke-j tidak berpengaruh terhadap variabel dependen)

$H_1 : \beta_j \neq 0$ untuk $j = 1, 2, \dots, k$ (Variabel independen ke-j berpengaruh terhadap variabel dependen)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik uji t. Statistik uji t dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{\widehat{\beta}_1}{SE(\widehat{\beta}_1)}$$

dengan $SE(\widehat{\beta}_1)$ = standar deviasi dari nilai error $\hat{\beta}_1$.

Jika pengujian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar α maka kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak jika $|t| > t_{\frac{\alpha}{2}; n-k-1}$ atau $p\text{-value} < \alpha$ yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PENYAJIAN DATA

Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, di bentuk pada tahun 2008, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomo : 11 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukn dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

a. Susunan Organisasi Terdiri Dari :

1. Kepala Dinas, Eselon II/b
2. Sekretaris, Eselon III/a, Membawahi
 - 1) Kepala sun bagian perencanaan program, Eselon IV/a
 - 2) Kepala sub bagian keuangan, Eselon IV/a
 - 3) Kepala sub bagian umum, Eselon IV/a
3. Kepala bidang pendaftaran penduduk, Eselon III/b membawahi
 - 1) Kepala seksi indentitas penduduk, Eselon IV/a
 - 2) Kepala seksi pindah datang penduduk, Eselon IV/a
 - 3) Kepala seksi pengolahan data pendaftaran penduduk, Eselon IV/a
4. Kepala bidang pencatatan sipil, Eselon III/b membawahi
 - 1) Kepala seksi kelahiran dan kematian, Eselon IV/a
 - 2) Kepala seksi perkawinan perceraian, Eselon IV/a
 - 3) Kepala seksi pengolahan data pencatatan sipil, Eselon IV/a
5. Bidang pengolahan informasi administrasi kependudukan, Eselon IV/a
 - 1) Kepala seksi informasi dan publikasi, Eselon IV/a
 - 2) Kepala seksi pengembangan dan pemeliharaan teknologi informasi, Eselon IV/a
 - 3) Kepala seksi monitoring evaluasi dan dokumentasi penduduk, Eselon IV/a
6. Bidang pendayagunaan data administrasi kependudukan, Eselon IV/a
 - 1) Kepala seksi verivikasi dan validasi, Eselon IV/a
 - 2) Kepala seksi proyeksi kependudukan, Eselon IV/a
 - 3) Kepala seksi penyerasian kebijakan kependudukan, Eselon IV/a

b. Jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samrinda Berjumlah 87 Orang Terdiri Dari :

1. Golongan IV = 9 Orang
2. Golongan III = 44 Orang
3. Golongan II = 32 Orang
4. Golongan = 2 Orang

c. Visi, Misis, Maksud, Tujuan, Sasaran dan Kebijakan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

1. Visi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu “Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil Secara Efektif dan Efesien.
2. Misi Dinas Kependudukn dan Catatan Sipil Kota Samarinda yaitu:

- 1) Meningkatkan sumber daya manusia yang professional di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil dengan pendayagunaan data dan teknologi informasi.
 - 2) Meningkatkan sarana dan prasarana layanan administrasi kependudukan dan Catatan Sipil pengolahan dan teknologi informasi.
 - 3) Meningkatkan penataan administrasi kependudukan dan catatan sipil dengan menggunakan teknologi informasi yang berkelanjutan.
 - 4) Mendorong tumbuhnya aktivitas masyarakat untuk melaporkan penting dan kependudukan.
 - 5) Manfaat produk kependudukan dan pencatatan sipil untuk pembangunan segala bidang.
3. Maksud
- 1) Memberikan pelayanan secara professional kepada masyarakat.
 - 2) Optimalisasi administrasi kependudukan dan catatan sipil kepada masyarakat.
 - 3) Memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.
 - 4) Tersedianya data kependudukan dan pencatatan sipil yang secara akurat.
 - 5) Data kependudukan dapat digunakan sebagai acuan untuk pembangunan segala bidang.
4. Tujuan
- Adapun tujuan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda sebagai berikut :
- 1) Terpenuhinya kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan.
 - 2) Pelayanan yang cepat dan tepat.
 - 3) Tersedianya data kependudukan secara akurat.
 - 4) Data kependudukan dapat digunakan acuan pembangunan.
5. Sasaran
- Fokus sasaran Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda adalah sebagai berikut :
- 1) Meningkatkan keserasian kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas, pengendalian pertumbuhan dan kuantitas, pengarahannya mobilitas dan persebaran penduduk yang serasi dengan tampung alam di Kota Samarinda.
 - 2) Meningkatkan cakupan pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan.
 - 3) Menurunnya rata-rata laju pertumbuhan penduduk.
6. Kebijakan

Arah dan kebijakan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, maka ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Menata kebijakan persebaran dan mobilitas penduduk secara lebih seimbangsesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan, melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi wilayah.
- 2) Menata kebijakan administrasi kependudukan guna mendorong terakomodasinya hak-hak penduduk dan meningkatkan kualitas dokumen, data dan informasi penduduk, dalam mendukung perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berkelanjutan serta publik, antara lain melalui penyelenggaraan registrasi penduduk.

Penyajian Data Variabel Penelitian

a. Analisis Data

1. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan persamaan dan bantuan *software SPSS 21* diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= a + bx \\ a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(2270)(53231) - (2113)(55753)}{87(53231) - (2113)^2} \\ &= 18,207 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(87)(55753) - (2113)(2270)}{(87)(53231) - (2113)^2} \\ &= 0,325 \end{aligned}$$

$$Y = 18,207 + 0,325X$$

Interpretasi :

Adapun interpretasi berdasarkan model persamaan regresi sebagai berikut setiap meningkatnya motivasi pemimpin (X) maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,325. Akan tetapi, jika tidak terdapat peningkatan motivasi pemimpin maka jumlah semangat kerja pegawai ialah sebanyak 18,207.

2. Pengujian Parameter Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parameter secara parsial ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara signifikan dari motivasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Dengan prosedur sebagai berikut.

Hipotesis:

$H_0 : \beta_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Pemimpin dengan Semangat Kerja Pegawai).

$H_1 : \beta_0 \neq 0$ (ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Pemimpin dengan Semangat Kerja Pegawai).

Taraf Signifikansi yang digunakan:

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Statistik Uji yang digunakan adalah Uji t:

Perhitungan yang digunakan dengan bantuan *software SPSS 21* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$t = \frac{0,325}{0,055}$$

$$t = 5,909$$

Daerah Kritik:

Menolak H_0 jika $t > t_{\alpha; 87-1-1} = 1,988$ dimana t_{tabel}

Keputusan:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t = 5,909 > t_{tabel} = 1,988$, maka diputuskan untuk menolak H_0 .

Kesimpulan:

Ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Pemimpin dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Model persamaan regresi sebagai berikut setiap meningkatnya motivasi pemimpin (X) maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 0,325. Akan tetapi, jika tidak terdapat peningkatan motivasi pemimpin maka jumlah semangat kerja pegawai adalah sebanyak 18,207.
2. Jadi dari hasil pengujian dari perhitungan regresi linear sederhana terdapat pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah diketahui dari penelitian ini, penulis memberikan saran yang bermanfaat bagi peningkatan motivasi pegawai khususnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda. Agar memperoleh semangat kerja yang baik maka tingkatkanlah motivasi dan dukungan terhadap pegawai untuk mendapatkan semangat kerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga dan Suyuti. 1995. *Psikologi Industri Sosial*. PT Dunia Pustaka Jaya, Jakarta
- Hasibuan Malayu S. P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Manulang. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT Pustaka LP3ES.
- Moekijat. 1992. *Pokok-pokok pengertian Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfa Beta, Bandung
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan r&d*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan r&d*. Alfabeta. Bandung.