

PENGARUH MOTIVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH

Fajriani Fitria Yuseila¹

Abstrak

Penelitian yang dilaksanakan oleh Fajriani Fitria Yuseila (1302025010) dengan judul “Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bontang” ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi Pemimpin atau Kepala Dinas terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Bontang.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bontang. Pengumpulan data yang dilakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan observasi, dan kuesioner. Data-data kemudian akan dianalisis secara kuantitatif asosiatif. Dengan jumlah populasi adalah 80 orang maka yang diambil adalah 80 orang yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Alat pengukuran data menggunakan skala likert. Teknik analisis data yaitu menggunakan korelasi produk moment dan analisis regresi sederhana. Uji persyaratan analisis uji validitas, dan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi Pemimpin dengan Kinerja pegawai, dibuktikan r hitung (tabel 28) 0,643 yang lebih besar dari pada r tabel (lampiran 9) 0,220. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi Pemimpin terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan hasil $Y = 17,012 + 0,596X$ yaitu apabila setiap perubahan nilai motivasi Pemimpin maka nilai kinerja pegawai akan mengalami perubahan. Jadi H_1 yang penulis ajukan, bahwa motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bontang dapat diterima dan dapat terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : *Motivasi Pemimpin, Kinerja Pegawai, Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah*

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : fyuseila@yahoo.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia tidak dapat lepas dari kendali pemimpin yang mana sangat berpengaruh dalam pembentukan kualitas kinerja pegawainya, Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan mendorong mereka dalam pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa Pemimpin, maka tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam merubah sikap pegawai yang asal-asalan dalam melaksanakan pekerjaan kegiatan pemimpin dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahnya. karena bagaimanapun seorang pemimpin mempunyai peran sebagai figur yang dapat dijadikan contoh oleh para bawahannya. Selain itu, Pemimpin juga disebut-sebut sebagai *leader* yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi kemungkinan pegawai untuk mencapai prestasi kerja akan semakin besar.

Kepala dinas sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM diharapkan berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penyelenggaraan motivasi kepala dinas sangat penting dikaitkan dengan kinerja yang di hasilkan para pegawai dilingkungan kantor Disperindagkop dan UMKM, motivasi pemimpin yang dilakukan adalah perilaku pemimpin yang baik kepada semua pegawai, perilaku pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang harus selalu berfikir positif, mampu menghargai dan memahami bawahan,

tetap tenang dalam situasi sulit, menjelaskan kesalahan pada waktu dan tempat yang tepat, tetap optimis, memberikan perintah dengan sopan dan tidak semena-mena, harus memberikan jawaban yang pasti, tidak lupa memberikan hadiah atau penghargaan apabila pegawai mengerjakan tugasnya dengan memuaskan dan tepat waktu.

Secara khusus pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM terdapat permasalahan yaitu pada pegawai yang belum mencapai hasil kerja yang maksimal, dan juga seorang kepala dinas yang masih kurang aktif dalam hal komunikasi dan kurang ketegasan dari diri pemimpin untuk mengatur atau memberikan arahan kepada pegawainya, selain itu kurang kedisiplinan pegawai dan ketidak tepatan waktu pegawai saat jam kerja dimulai dari masuk kerja hingga pulang kerja. Keadaan ini menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh kepala dinas sebab harus ada tindakan yang dilakukan oleh kepala dinas agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjang kinerja pegawai.

Selain itu Peristiwa nyata yang terjadi di dinas perindustrian perdagangan koperasi dan UMKM yang mana pemimpin kurang Memperhatikan Keamanan dalam segi Penyimpanan dokumen penting atau Loker yang kurang memadai untuk penyimpanan dokumen penting, serta tingkat keamanan ruangan yang seharusnya disediakan CCTV di ruangan kerja pegawai, di lingkungan kantor diperindagkop serta di ruangan penting seperti penyimpanan barang atau penyimpanan uang dll.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut ialah dengan cara pemimpin memotivasi diri agar dapat memberikan arahan yang baik kepada pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pentingnya motivasi pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai melalui judul Penelitian tentang “PENGARUH MOTIVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA BONTANG” ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi kepala dinas diinstansi yang bersangkutan, yaitu di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kota Bontang dalam menerapkan bentuk strategi motivasi yang tepat guna meningkatkan kinerja.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Motivasi.

Pada hakikatnya perilaku manusia berorientasi pada tujuan, dalam upaya mencapai suatu tujuan tersebut maka setiap manusia memiliki suatu motivasi sebagai penggerak untuk melakukan langkah-langkah yang tepat dan terarah.

Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, di dalam buku Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya

yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Pendapat lain tentang motivasi menurut Malayu (2005;143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian menurut Edwin B Flippo dalam Malayu (2005;143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan dari definisi pendapat para pakar diatas dapat kita simpulkan bahwa, motivasi adalah daya penggerak atau dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat memenuhi kegairahan kerja serta untuk pencapaian suatu tujuan.

Motivasi Intrinsik

Menurut Syaiful Bahri (2002;115) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Selanjutnya menurut Sobry Sutikno (2007;98) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi intrinsik merupakan dorongan dalam diri setiap individu untuk melakukan sesuatu tanpa ada paksaan dari orang lain.

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Maka untuk jelasnya berikut ini peneliti akan mengemukakan tentang prinsip-prinsip yang dapat menunjang dalam proses memotivasi antara pimpinan terhadap bawahannya yang dikutip dari pendapat Mangkunegara (2011:100) sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberi perhatian

Teori-teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan A.H Maslow dalam Veithzal Rivai (2004;458)

Sejumlah proposisi Maslow tentang Hirarki Kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan.
- b. Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.
- c. Kebutuhan yang ketiga ialah kebutuhan sosial, yang merupakan kebutuhan Seseorang individu yaitu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin bersosialisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.
- d. Kebutuhan yang Keempat adalah Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan yaitu wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal)
- e. Kebutuhan yang Kelima adalah Kebutuhan Fisik dan Biologis kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukkan pada tingkatan ini

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kencana (2003:1) Pemimpin adalah “orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”

Kemudian menurut Young dalam Kartono (2005:13) “kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus”.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ini akan memberikan pengaruh antar pemimpin dan yang dipimpin serta berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain, guna melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Hasibuan (2003;105) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Unsur-unsur Dalam Kinerja

Tika (2006;121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan

Hasil-hasil fungsi pekerjaan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh masing-masing pegawai.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai

Beberapa hal yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai, diantaranya kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung serta motivasi dari pimpinan untuk berprestasi.

c. Pencapaian tujuan organisasi

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi. Apakah hasil kerja yang dicapai tersebut sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan sebelumnya atau tidak. Apabila sesuai dengan tujuan organisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut sudah baik.

d. Periode waktu tertentu

Suatu pencapaian kinerja dapat pula dilihat dari periode waktu yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka penyelesaian pekerjaan. Apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu atau lebih cepat dari yang direncanakan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tersebut sudah baik.

Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dengan demikian, kinerja merupakan pencapaian seseorang pegawai yang berkenaan dengan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, kinerja yang baik akan dipengaruhi dengan faktor pendukung apabila faktor pendukung diterapkan dengan tepat dan diimbangi dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas yang baik maka akan menciptakan hasil kerja yang diinginkan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan konsep yang dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H0 Tidak ada pengaruh antara motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai.
2. H1 Ada pengaruh antara motivasi Pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Menurut Sugiyono (2006:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara motivasi yang diberikan oleh camat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel Kinerja (Y), Menurut Sugiyono (2008:274), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Motivasi

Y = Kinerja

n = Jumlah Sampel

mengetahui pengaruh motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai digunakan Analisis Regresi Linear dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX \dots\dots (Sugiyono, 2008:261)$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b = Parameter yang dihitung

Untuk menghitung a digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Untuk menghitung b digunakan dengan rumus sebagai berikut :

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

HASIL PENELITIAN

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang telah penulis ajukan diterima atau tidak maka dilakukan pengujian hipotesis. Akan tetapi sebelum melakukan pengujian hipotesis, penulis akan menganalisis data hasil jawaban responden yang telah diubah kedalam data interval dalam berbagai teknik analisis data.

Sebelum mengetahui pengaruhnya yang menggunakan rumus analisis regresi sederhana, kita harus mengetahui hubungan kedua variabel apakah memiliki hubungan atau tidak, sebab setiap pengaruh pasti harus memiliki hubungan, jika tidak memiliki hubungan maka otomatis tidak akan ada pengaruh diantara kedua variabel tersebut. Dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yakni variabel motivasi Pemimpin (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Dengan perhitungan manual menggunakan rumus korelasi product moment dan menggunakan SPSS for windows versi 17, diperoleh hasil adalah $r = 0,643$ hubungan kedua variabel berada pada nilai interval $> 0,60 - 0,799$ yang artinya mempunyai korelasi yang kuat. Jadi terdapat hubungan antara variabel motivasi pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor dinas perindustrian perdagangan koperasi dan UMKM sebesar $0,643$ dan untuk mengetahui koefisiensi korelasi itu signifikan atau tidak. Maka, perlu dibandingkan dengan r tabel (lampiran 9) dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% dengan $n = 80$ maka r tabel (lampiran 9) sebesar $0,220$. Karena r hitung $> r$ tabel, jadi $0,643 > 0,220$ hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Pemimpin(X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Setelah mendapatkan hubungan kedua variabel, berdasarkan hasil tersebut, penulis akan menguji hipotesis yang telah diajukan apakah memiliki pengaruh atau tidak dengan analisis sebagai berikut;

1. Regresi linear sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perhitungan manual dan perhitungan SPSS for windows versi 17, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut $a = 17.012$ dan $b = 0.596$ (lihat lampiran 8) jadi $Y = 17.012 + 0.596 X$.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi camat (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,728$ yang artinya terjadi

perubahan sebesar 0,728 pada variabel kinerja pegawai (Y) jika terjadi perubahan sebesar satu satuan pada variabel motivasi pemimpin (X) di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Dapat disimpulkan hal ini berarti kinerja pegawai jika ingin ditingkatkan atau dipertahankan dapat dilakukan dengan terus meningkatkan motivasi Pemimpin.

Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian yang ada di bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa :

1. Hasil analisis data menunjukkan variabel motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif Terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Bontang, jadi H1 dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Kemudian dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel motivasi Pemimpin dan variabel kinerja pegawai diperoleh persamaan yaitu $Y = 17,012 + 0,596X$.
2. Variabel motivasi Pemimpin untuk indikator terkuat kebutuhan Fisik dan Biologis yaitu tentang suasana lingkungan kerja atau kantor dinas perindustrian perdagangan dan koperasi kota bontang sesuai dengan yang diharapkan pegawai sehingga pegawai dapat nyaman saat melaksanakan tugas di kantor dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, untuk indikator terendah kebutuhan Keamanan dan Keselamatan yaitu tentang Keamanan dalam Penyimpanan Dokumen atau Loker yang tersedia masih kurang memadai sehingga pegawai kesulitan untuk menyimpan dokumen-dokumen penting di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Bontang, Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai indikator terkuat adalah Tanggung Jawab yaitu tentang dapat Mempertanggung jawabkan Pekerjaan Kepada atasan dan rekan kerja untuk indikator terendah Tanggung Jawab yang mana pegawai belum mampu melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan orang lain disini pegawai sangat ketergantungan untuk meminta bantuan dalam penyelesaian pekerjaan mereka meminta bantuan rekan kerja atau orang lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Hasil yang diperoleh dari analisis koefisiensi determinasi, ternyata motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh sebesar 41,4% terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain selain motivasi pemimpin juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini yaitu sebesar 58,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Sedangkan saran-saran yang diinginkan penulis untuk disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu ditingkatkan lagi keamanan dan keselamatan di lingkungan kantor seperti kondisi tempat kerja diberikan CCTV dan disediakan lebih banyak tempat penyimpanan dokumen atau loker agar dokumen-dokumen penting dapat tersimpan dengan aman, supaya dapat mewujudkan lingkungan kantor yang aman dan nyaman serta pegawai merasa aman berada dikantor serta tidak akan takut kehilangan dokumen penting lagi.
2. Pegawai Harus Terbiasa Melaksanakan tanggung jawab sendiri tanpa ketergantungan dengan rekan kerja yang lain atau pihak lain, pegawai harus lebih mandiri dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja dan keahlian dari dalam diri pegawai akan terus berkembang dan terus meningkat, apabila ada kesulitan tidak apa untuk bertanya kepada rekan yang lebih faham namun tidak untuk meminta menyelesaikan tugasnya kepada rekan kerja sehingga dari peristiwa tersebut pegawai harus memiliki pemikiran yang lebih dewasa lagi agar bisa menyelesaikan tanggung jawab atau tugasnya sendiri guna menjadi lebih baik lagi kedepannya, serta lebih disiplin dalam menjalankan tugas, guna mencapai kinerja yang berkualitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Pemimpin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, maka hal tersebut harus di pertahankan dan lebih baiknya lebih ditingkatkan lagi.

Daftar Pustaka

- A. M., Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta : Yuma Pustaka
- Dessler, Gary. 2006. *MSDM, Jilid II*, Jakarta : PT. Indeks
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002, *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fathurrahman, Pupuh dan Sobry Sutikno, 2007. *Strategi Belajar Mengajar, Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. Bumi Aksara
- _____, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : Penerbit BPFE

- Mangkunegara, A.A Anwarprabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- _____, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda
- Passolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfa Beta
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi (alih bahasa Dr. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten : PT. Intan Sejati
- _____, 2008. *Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks, Gramedia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. Bandung : CV Mandar Maju,
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- _____, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutarto. 2006 *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjahmada Univesity Press
- Syafi'le, Inu kencana, Drs, M.Si. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung : PT. Refika Aditma
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

JURNAL

- Ari Wibowo, irham, Maret 2013 “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)*” Jurnal UMS, <http://eprints.ums.ac.id> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)
- Gerry, Made, Desember 2013, “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero Cabang Bali)”. Jurnal Portal Garuda, <http://download.portalgaruda.org> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)
- Larasati, Gilang, Desember 2014, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom*”. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. 5, No. 3 pp. 201-213 <http://www.manajemen.fem.ipb.ac.id> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)
- Luhglatno, Juni 2014, “*Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja*”. Jurnal Stiepena, <http://stiepena.ac.id> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)
- Prasetiawan Yaudhi, September 2013 “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Home Industri Ulin Collection*

- Pasar Kliwon Surakarta*)” Jurnal UMS, <http://eprints.ums.ac.id> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)
- Roy, Tanuwibowo, Maret 2015 “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa*” Jurnal Agora, <http://studentjournal.petra.ac.id> (Diakses 20 Juni 2016, 13.00 Wita)