

HUBUNGAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS BAWAHAN

(Studi penelitian di Kantor DPU bidang Pengairan Cab. Sie Bangorejo
Banyuwangi Jawa Timur)

S K R I P S I

Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh :

Imam Nawawi

NIM : 9409103181

Pembimbing

Drs. H. Humaidi, SU

NIP. 130 261 662

Asal : Hadiah

Pembelian

Terima : Tgl. 01 MAR 2001

No. Induk : 02.235334.

S
Klass

658-4

NAW

h

C-1

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2001

MOTTO

1

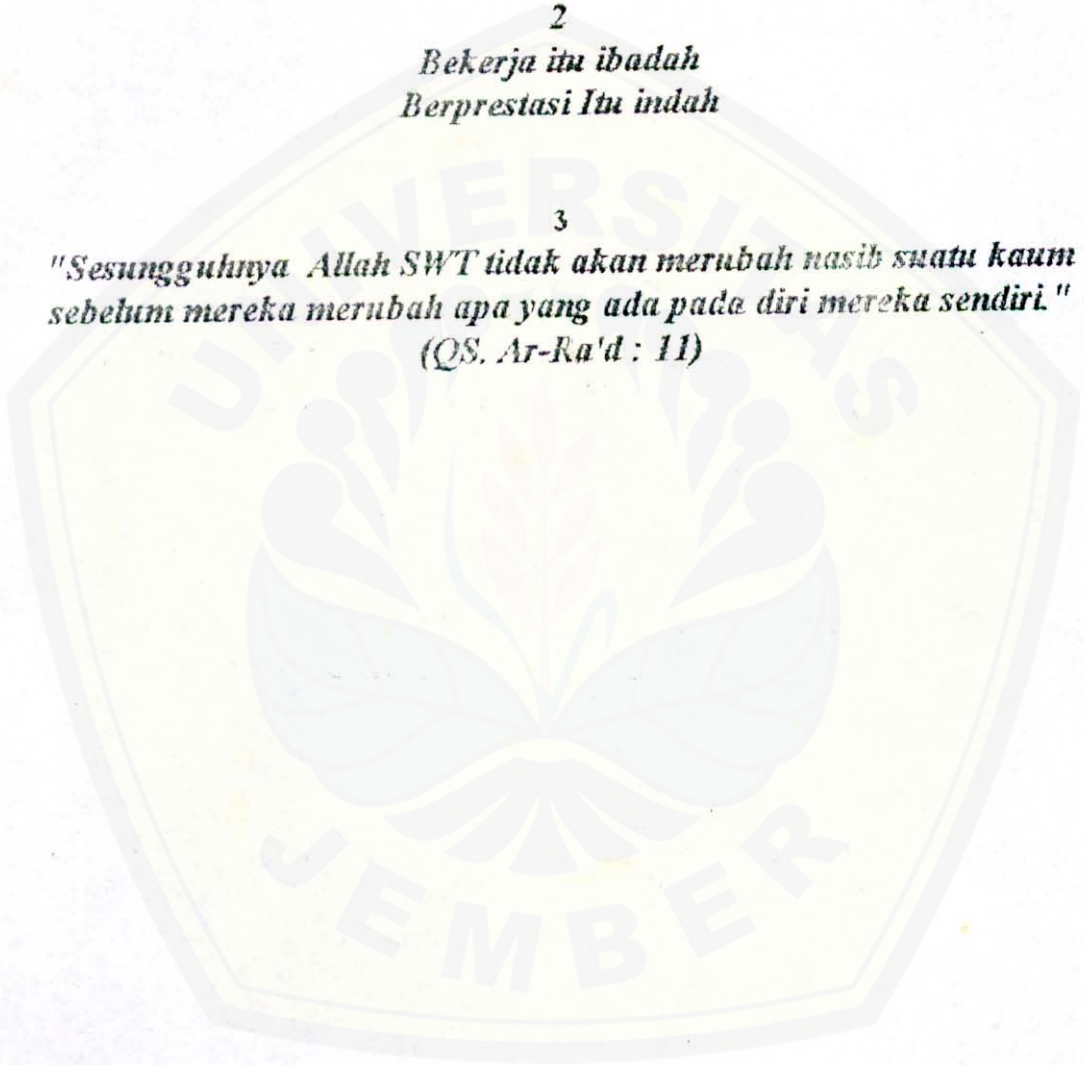
"Apa yang diberikan Rosul kepadamu maka terimalah dia, dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah" (QS. Al-Hsyar : 7)

2

*Bekerja itu ibadah
Berprestasi Itu indah*

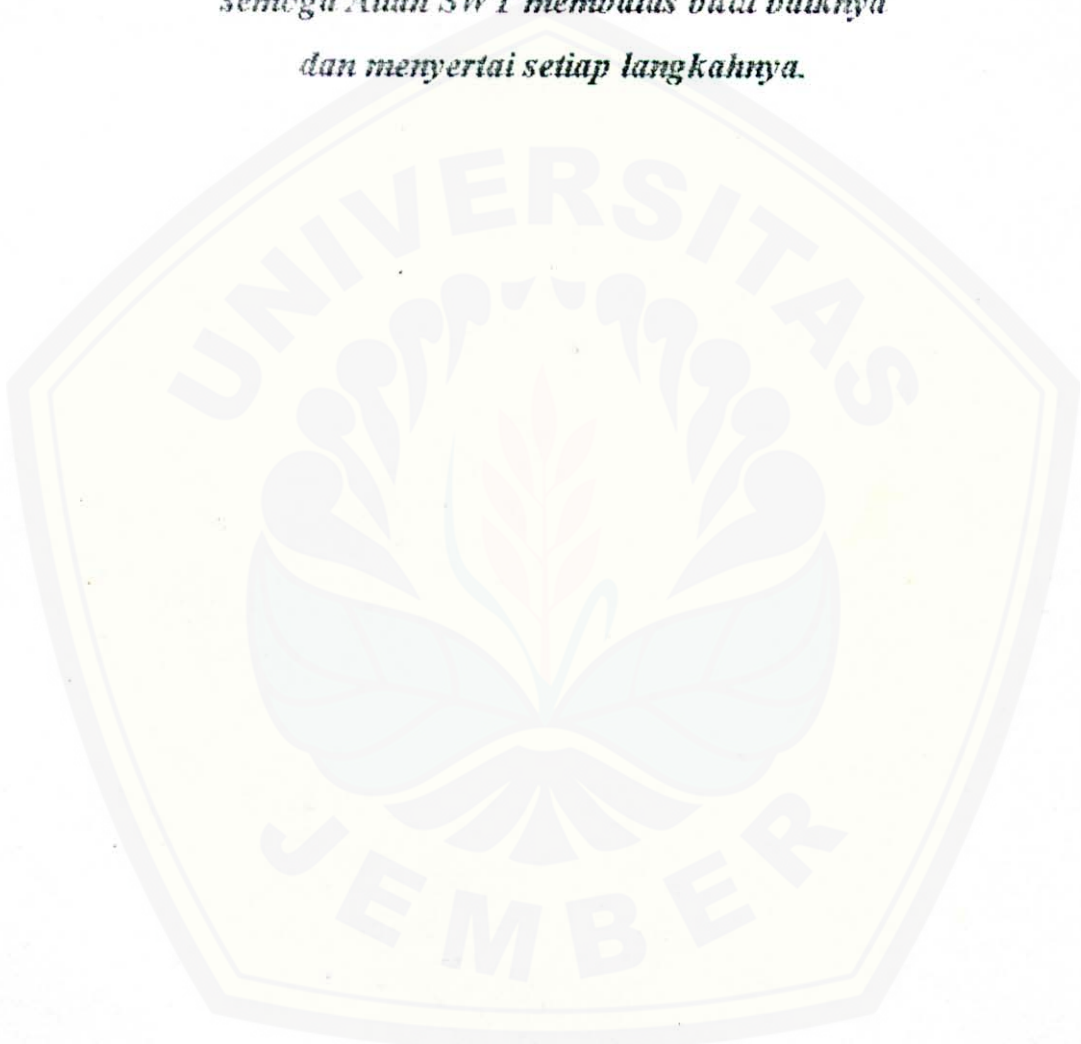
3

*"Sesungguhnya Allah SWT tidak akan merubah nasib suatu kaum sebelum mereka merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri."
(QS. Ar-Ra'd : 11)*



PERSEMBAHAN

*Karya ini aku persembahkan Kepada
Bapak Sutriyo,
Kepada Ibu Siti Khotimali,
semoga Allah SWT membalas budi baiknya
dan menyertai setiap langkahnya.*



PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan didepan panitia penguji skripsi
guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Hari :

Tanggal :

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

Drs. Soenarjo, DW

Drs. H. Humaidi, SU

Anggota

1. Drs. Bb. Budyantoro Kreet DS, MS

(.....)

2. Drs. Budiono, Msi

(.....)

Mengetahui
Dekan



Drs. H. MOCH TOERKI

NIP: 130 524 832

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang dengan limpahan Rahmat Taufiq dan Hidayah Nya, penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administraswi Negara.

Penulis telah berusaha dengan segenap kemampuan untuk menyusun tugas akhir ini. Namun kemungkinan dalam hal ini kami menyadari sepenuhnya bahwa apa yang kami susun ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun sangat kami harapkan, supaya penulisan ini lebih baik. Dan kami berharap semoga hasil penelitian ini berguna bagi kita semua, Amin.

Selanjutnya tidak lupa kami menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dengan penuh kerelaan memberikan kesempatan, dorongan bantuan fasilitas bimbingan serta petunjuk yang berharga bagi penulis. Yaitu antara lain kepada:

1. Bapak (Sutriyo) dan Ibu (Siti Khotimah) serta segenap keluarga yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati memperjuangkan cita-cita ananda.
2. Bapak Drs. H. Humaidi, SU selaku Dosen Pembimbing, yang penuh perhatian memberikan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Dekan FISIP Universitas Jember beserta Civitas Akademika FISIP Universitas Jember.
4. Ibu Dra. Asih Murwati selaku Dosen Wali, beserta segenap dosen FISIP Universitas Jember.
5. Bapak Wijono, selaku Pimpinan DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo dan seluruh pegawai pengairan di Kantor Cab. Sie Bangorejo.
6. Istri tercinta Indah Sadya Wigati Fairuz Waliyullah
7. Seluruh Syabab Hizb-Ut Tahrir di Jember dan sekitarnya
8. Segenap rekan-rekan kerja di "MITRA TRUBUS"

Digital Repository Universitas Jember

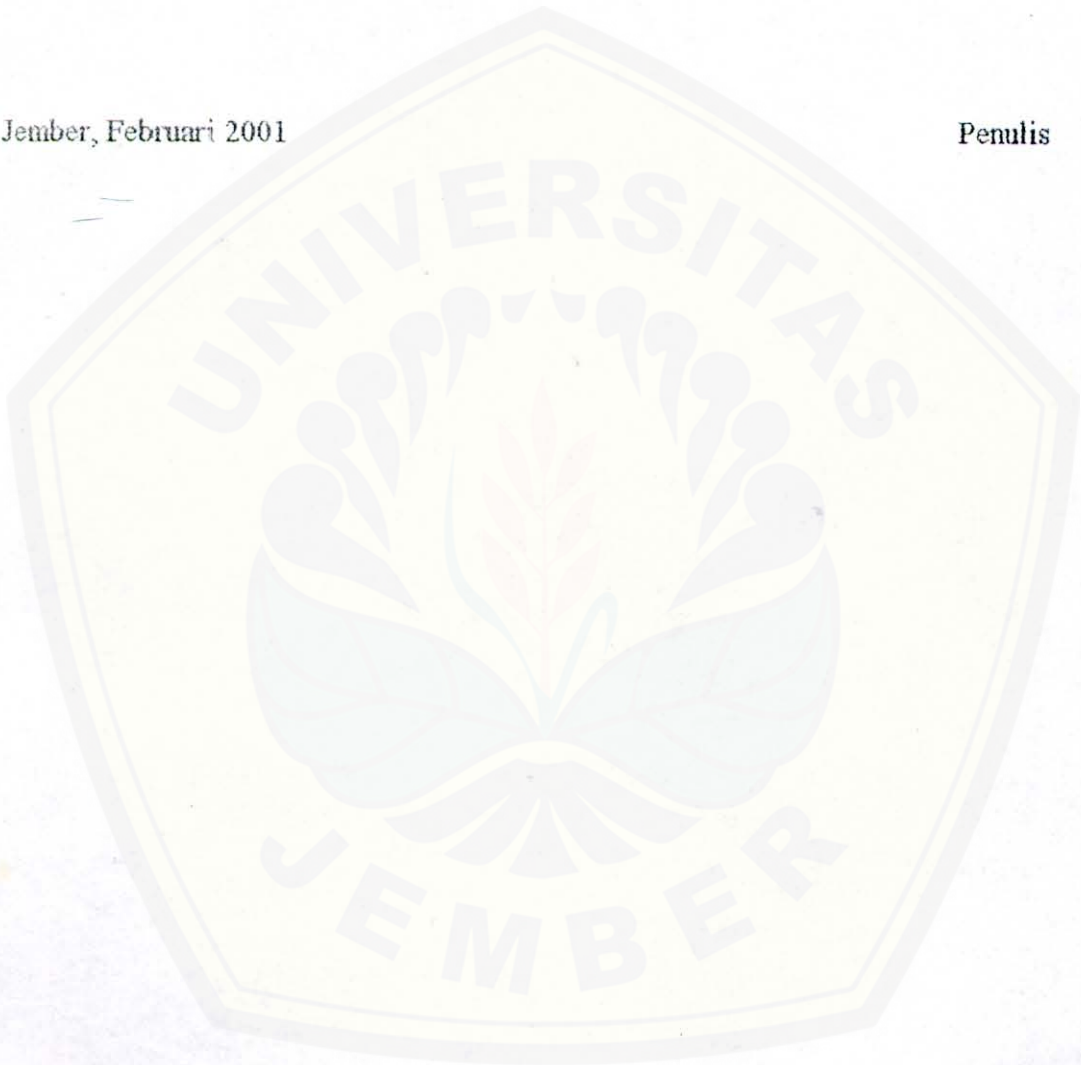
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu yang telah turut membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga segala amal dan kebajikan mereka mendapatkan balasan yang sesuai dihadapan Allah SWT. Amiin.

Akhirnya Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi segenap pembaca, perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Ilmu Administrasi Negara pada khususnya. Amien

Jember, Februari 2001

Penulis



DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 : Data realisasi pelaksanaan tugas Operasionalisasi dan Pemeliharaan di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo periode Tahun 1999
- Tabel 1.2 : Data kegiatan rapat rutin Bulanan antara Pimpinan dengan Pegawai di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie bangorejo Periode Tahun 1999
- Tabel 3.1 : Skor jawaban Responden terhadap sub Variabel X_1
- Tabel 3.2 : Skor jawaban Responden terhadap sub Variabel X_2
- Tabel 3.3 : Skor jawaban Responden terhadap sub Variabel X_3
- Tabel 3.4 : Skor jawaban Responden terhadap sub Variabel $X_{1,2,3}$
- Tabel 3.5 : Skor jawaban Responden terhadap sub Variabel Y
- Tabel 4.1 : Nilai Rank untuk Variabel X
- Tabel 4.2 : Nilai Rank untuk Variabel Y
- Tabel 4.3 : Menentukan nilai d_i dan d_i^2 untuk mencari Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y
- Tabel 4.4 : Jumlah Nilai Kembar untuk Variabel X
- Tabel 4.5 : Jumlah Nilai Kembar untuk Variabel Y

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
MOTTO	II
PERSEMBAHAN.....	III
PENGESAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR TABEL.....	VI
DAFTAR ISI	VII
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	10
1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian	10
1.3.1 Tujuan penelitian	10
1.3.2 Kegunaan penelitian	11
1.4 Konsepsi dasar	12
1.4.1 Konsepsi Motivasi.....	13
1.4.1.1 Komunikasi	14
1.4.1.2 Penghargaan.....	14
1.4.1.3 Hubungan yang harmonis	15
1.4.2 Konsep Efektifitas.....	15
1.4.3 Teori (hubungan antara konsep motivasi dengan efektifitas).....	17
1.5 Hipotesis	17
1.6 Definisi operasional	19
1.6.1 Operasionalisasi variabel X.....	19
1.6.1.1 Komunikasi	20
1.6.1.2 Penghargaan	20
1.6.1.3 Hubungan yang Harmonis.....	21

1.6.2	Operasionalisasi variabel Y	21
1.7	Metode Penelitian	22
1.7.1	Penentuan populasi	23
1.7.2	Penentuan sampel	23
1.7.3	Metode pengumpulan data	24
1.7.4	Metode analisa data	27
BAB II	: DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN.....	29
2.1	Pengantar	29
2.2	Mengenal Pengairan.....	29
2.3	DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo.....	30
2.4	Wilayah Kerja DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo.....	30
2.5	Tugas Umum EPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo.....	31
2.6	Susunan keorganisasian.....	31
BAB III	: PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....	36
3.1	Pengantar	36
3.2	Penyajian data variabel pengaruh (X)	36
3.3	Penyajian data variabel terpengaruh (Y)	44
BAB IV	: ANALISA DATA.....	46
4.1	Pengantar	46
4.2	Analisis Penentuan Rank Spearman.....	46
4.3	Penentuan Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y... ..	50
BAB V	: PENUTUP.....	56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan bagi segenap bangsa, mutlak adanya suatu pembangunan yang bersifat maksimal dan menyeluruh yang ditujukan untuk semua warga negara Indonesia tanpa memandang golongan atau kelompok. Dan dalam rangka pelaksanaan pembangunan suatu bangsa tidak akan lepas dari manusia sebagai sumber utama organisasi yang tidak bisa digantikan dengan teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya suatu organisasi dan lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, namun semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang mengatur, menggerakkan dan memelihara organisasi tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan :

"Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan" (1990:10).

Berdasarkan pendapat tersebut kita akan mengetahui bahwa peran aktif manusia dalam organisasi sangatlah dibutuhkan dan tidak dapat digantikan .

Mengingat kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang atau karyawan dalam suatu organisasi itu berbeda-beda, maka kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang telah dibebankan kepadanya pun juga berbeda-beda pula. Oleh karena itu dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dalam bentuk lembaga atau administrasi pemerintahan pada umumnya diperlukan pendayagunaan aparatur pemerintahan atau negara untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan secara berdaya guna dan

berhasil guna serta dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana program, pembagian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan pentingnya pendayagunaan aparatur negara, maka AW Wijaya memberikan penjelasan:

"Pendayagunaan aparatur negara adalah segala sesuatu untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan". (1986:146)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendayagunaan aparatur negara sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Dengan demikian peningkatan mutu aparatur pemerintahan dan negara pada hakekatnya dapat dikatakan sebagai peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

DPU Bidang Pengairan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air. Sedangkan untuk melayani kebutuhan air tersebut terdapat dalam tugas utamanya yaitu Operasionalisasi segala sumber air dan Pemeliharaan jaringan irigasi (o/p).

Yang termasuk dalam kegiatan Operasional adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan pengaturan pemanfaatan sumber air dan jaringan pengairan berdasarkan tata air dan tata pengairan yang baik. Sedangkan yang dimaksud dengan pemeliharaan adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan upaya pengamanan seluruh jaringan irigasi guna memungkinkan operasional yang berdaya guna.

(Theresia. S 1984: 2)

Demikian pula DPU bidang pengairan di Kantor Cabang Seksie Bangorejo Kabupaten Dati II Banyuwangi yang mempunyai tugas utama yaitu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan bagi keperluan rumah tangga, industri maupun pertanian melalui kegiatan Operasionalisasi dan Pemeliharaan jaringan irigasi.

Agar tugas utama yang berupa operasionalisasi dan pemeliharaan jaringan irigasi tersebut berjalan dengan baik, maka dalam DPU bidang pengairan di Kantor Cabang Seksie Bangorejo Kab. Dati II Banyuwangi ini juga diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan, sehingga tugas-tugas itu bisa dilaksanakan dengan lebih efektif.

Seorang pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memimpin, mengatur dan mengarahkan aktifitas bawahan untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sehingga dengan demikian peranan pemimpin tersebut sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi agar pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan efektif sesuai dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan hal ini, Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Bidang Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi sebagai instansi pemerintah yang merupakan lembaga atau badan pemerintah yang bertugas untuk mengatur pemanfaatan sumber air guna memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah kerja setempat, dan dalam rangka mengatur dan memanfaatkan sumber air guna memenuhi kebutuhan masyarakat ini, maka agar pengaturannya bisa berjalan dengan baik perlu penanganan yang cukup baik pula, agar pemanfaatan air yang merupakan salah satu sumber daya alam ini bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Sebagaimana dijelaskan di depan bahwa tugas utama dari DPU bidang Pengairan Cab. Sie Bangorejo ini adalah pelayanan kebutuhan air bagi masyarakat melalui kegiatan utama berupa Operasionalisasi dan Pemeliharaan (o/p) Jaringan Irigasi. Maka disini pimpinan/pengamat dituntut untuk bisa menjalankan tugas tersebut secara optimal. Untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugas yang ada tersebut pimpinan menyerahkan kepada seluruh pegawai pengairan yang meliputi bagian operator (1 orang), bagian tata usaha (1 orang), bagian teknis (1 orang), bagian drivak (1 orang), mantri/juru pengairan yang semuanya berjumlah tujuh (7) orang dan petugas pintu air (9 orang). Sehingga jumlah seluruh pegawai ada 20 orang.

Berikut ini adalah data data yang diperoleh penulis untuk mengetahui program kerja dan realisasinya, yang dilakukan oleh seluruh bagian di DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Kab. Dati II Banyuwangi.



**DATA REALISASI / PELAKSANAAN TUGAS
OPERASIONALISASI DAN PEMELIHARAAN (O/P)
DI KANTOR DPU PENGAIRAN BANGOREJO
BANYUWANGI PERIODE TAHUN 1999**

Operasionalisasi (o)	Target	Realisasi (± rata-rata)
1. Operasionalisasi kebutuhan air (musim hujan dan musim kemarau)	100 %	75 %
2. Penghitungan Rencana Tata Tanam Global, Faktor Polowijo Relatif, Luas Polowijo Relatif dll (selama musim hujan dan musim kemarau)	100 %	85 %
3. Operasionalisasi bangunan, bendung, kantong lumpur, bendung bagi, bendung bagi sadap, dan bendung sadap.	100 %	75 %
4. Penghitungan debit air dan pembagian air sampai ke petak tersier.	100 %	90%
5. Pengumpulan data curah hujan, debit sungai, debit saluran, perijinan tanam, keadaan tanaman, kerusakan tanaman dan data-data lainnya.	100 %	80 %
Pemeliharaan (p)	Target	Realisasi (± rata-rata)
1. Pintu air (kode A1 - A9) meliputi: pelumasan pintu ulir, pengecatan, perbaikan dan penggantian pintu air dan lain-lain.	100 %	70 %
2. Bangunan (kode B1 - B5) meliputi: Pembersihan papan duga, Pembersihan walet, perbaikan ambang ukur dan lain-lain)	100 %	75 %
3. Pekerjaan pasangan (kode C1 - C4) meliputi: Pembersihan tumbuh-tumbuhan di pasangan, inspeksi bangunan dan saluran dan lain-lain.	100 %	70 %
4. Pekerjaan bawah (kode D1 - D5) meliputi: Pemutupan lubang ketam, tanggul yang rusak, menggali, menambal dan lain-lain.	100 %	75 %
5. Pembersihan Wald (kode E1 - E4) meliputi: pembersihan waled/sampah di hulu pintu pemasukan, saluran, gorong-gorong, jembatan, siphon, bangunan ukur dan lain-lain.	100 %	80 %
6. Pembersihan tumbuh-tumbuhan(kode F) meliputi: pembersihan tumbuh-tumbuhan disekitar bangunan/pasangan talud, saluran pembuangan dan lain-lain.	100 %	85 %
7. Bangunan gedung (kode G) meliputi : Pengapuran/ pengecatan, perbaikan, penggantian alat-alat dan lain-lain	100 %	80 %

Sumber: Data di kantor Pengamat Bangorejo.

Dari data tabel tersebut terlihat bahwa pelaksanaan tugas pada Kantor Pengamat Bangorejo sudah masuk dalam kategori sangat baik. Namun demikian masih terlihat belum sepenuhnya sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan, dalam arti bahwa dalam pelaksanaan tugas belum mencapai 100% dari perencanaan yang telah disusun. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan masih harus ditingkatkan karena belum mencapai titik yang terbaik, yang berarti belum efektif. Dan ini berarti masih memerlukan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik lagi agar pelaksanaan tugas bisa lebih efektif.

Disisi lain, dari pelaksanaan tugas yang belum efektif akan berdampak pada beberapa hal seperti saluran, bangunan, peralatan dan pintu air dan lain lain akan relatif lebih cepat rusak dan akan menjadikan terhambatnya aliran air di beberapa tempat tertentu. Oleh karena itu seorang pimpinan dituntut untuk selalu bisa memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya, agar para bawahan bisa bekerja dengan lebih baik.

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan DPU pengairan sangat diperlukan dalam upaya mencapai target kerja para pegawai pengairan. Dan pimpinan harus mampu mengarahkan dan mendukung semua tugas pegawai. Karena tanpa dukungan dan pengarahan akan sangat sulit dalam mencapai target yang diinginkan. Dengan demikian pimpinan DPU pengairan harus mampu memberikan dorongan agar hasil kerja para bawahan bisa lebih optimal dan berjalan sebagaimana mestinya.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat RC Davis yang dikutip oleh S Pamuji dalam bukunya Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia:

"Pemimpin sebagai kekuatan dinamis yang pokok, mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuannya". (1981:64)



Tercapainya tujuan yang baik juga tergantung dari peran pimpinan bertugas menjalankan motivasi dengan cara mengikut sertakan bawahan melakukan komunikasi, pendelegasian wewenang yang berkaitan dengan tugas masing-masing.

Pelaksanaan motivasi yang diberikan oleh pimpinan DPU pengairan kepada para pegawai mempunyai maksud agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, sehingga tercipta efektifitas pelaksanaan tugas.

Dalam prakteknya, kegiatan memotivasi bawahan menjadi masalah yang kompleks. Sebab seorang manusia bukanlah sebuah mesin yang akan menerima begitu saja perlakuan-perlakuan terhadap dirinya. Seorang manusia memiliki watak, karakteristik serta sikap dan emosi yang berbeda-beda satu sama lain. Atas dasar itulah pimpinan harus menyadari bahwa dalam memotivasi bawahan harus memperhatikan hal-hal yang seperti ini. Artinya tidak bisa memperlakukan sama pada orang yang berbeda.

Selain itu, dalam memotivasi pegawai, seorang pimpinan DPU pengairan harus mengerti kebutuhan para pegawai. Karena tiap individu yang bekerja pada DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo, masing-masing mempunyai tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu pengamat harus dapat mengusahakan bagaimana agar tujuan pribadi para pegawai dapat tercapai dan juga tujuan organisasi dapat tercapai pula.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana kegiatan memotivasi yang dilakukan pengamat pengairan terhadap bawahannya, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di kantor DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi, tingkat motivasi yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap para pegawai melalui rapat resmi bulanan periode 1999, dapat dilihat dalam lampiran berikut.

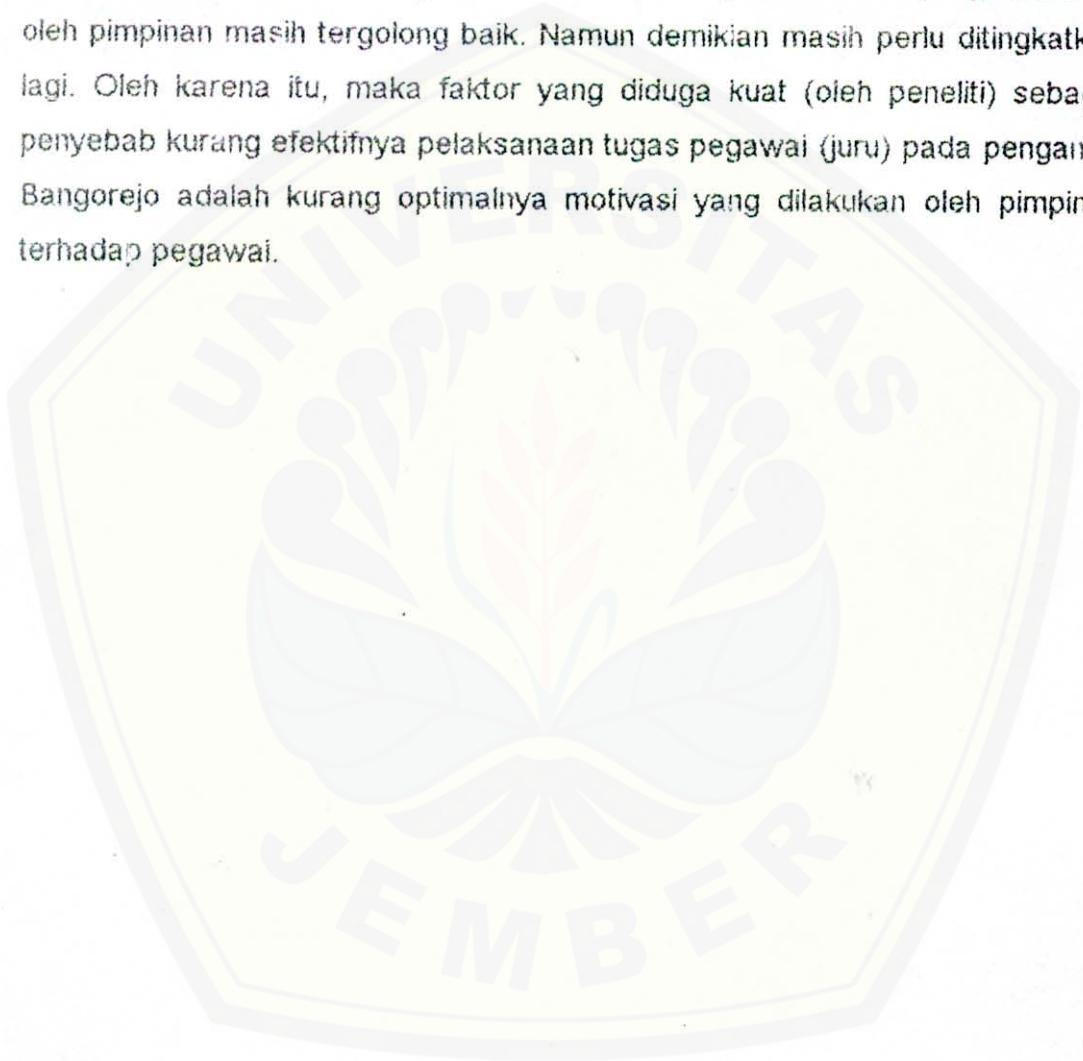
**DATA KEGIATAN RAPAT RUTIN BULANAN ANTARA PENGAMAT
DENGAN PEGAWAI DI KANTOR DPU PENGAIRAN
BANGOREJO BANYUWANGI
PERIODE TAHUN 1999**

Bulan	Pembahasan operasional dan pemeliharaan	Target Peserta	Realisasi
Januari 1999	Pembahasan masalah operasionalisasi selama masa tanam I, laporan per 10 hari, saran debit air, pengisian data, prioritas pekerjaan, pemeliharaan ringan.	20 orang	18 (90%)
Februari	cara penghitungan FPT, LPR, operasional bangunan, pengaturan air, dan kehilangan air (losses)	20 orang	16 (80%)
Maret	Pendataan kondisi saluran sekunder dan tersier	20 orang	17 (85%)
April	Pengurangan debit air untuk masa panen, operasi pintu sekunder dan tersier.	20 orang	19 (95%)
Mei	Pembagian air untuk persiapan masa tanam (MT III) dan pendataan Luas Polowiji Relatif	20 orang	20 (100%)
Juni	Kewaspadaan selama musim tanam dalam kondisi keterbatasan jumlah air (FPR)	20 orang	20 (100%)
Juli	Program pembersihan lumpur pada tiap-tiap bendungan	20 orang	19 (95%)
Agustus	Penurunan debit air dari sungai Kali Baru, pembersihan saluran air.	20 orang	19 (95%)
September	Pembahasan laporan rutin, persiapan pengeringan bulan oktober, perbaikan pintu utama	20 orang	17 (85%)
Oktober	inspeksi bangunan dan saluran, efisiensi irigasi, retribusi tanah irigasi.	20 orang	20 (100%)
Nopember	program perbaikan sebagian saluran sekunder di beberapa wilayah kemandren oleh PROSIDA	20 orang	18 (90%)
Desember	Pembagian air, pengendalian overlate/kelebihan debit air, dan laporan LPR	20 orang	20 (100%)

Sumber: Data di kantor Pengamat Bangorejo

Dari tabel tersebut dapat diperoleh bahwa dari 20 target peserta yang terdiri dari bagian operator (1 orang), bagian tata usaha (1 orang), bagian teknis (1 orang), bagian drivak (1 orang), mantri/juru pengairan yang semuanya berjumlah tujuh (7) orang dan petugas pintu air (9 orang), tidak selalu hadir.

Dari data tersebut dapat terlihat bahwa tingkat motivasi yang dilakukan oleh pimpinan masih tergolong baik. Namun demikian masih perlu ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, maka faktor yang diduga kuat (oleh peneliti) sebagai penyebab kurang efektifnya pelaksanaan tugas pegawai (juru) pada pengamat Bangorejo adalah kurang optimalnya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai.



1.2 Rumusan Masalah

Menurut Winarno Surachman, Masalah adalah setiap kesulitan yang mengarahkan pada manusia untuk memecahkannya, masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasinya bila ingin berjalan terus (1985:34).

Adapun rumusan masalah yang baik adalah memerlukan beberapa syarat yaitu:

1. menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih,
2. persoalan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas untuk dituangkan dalam bentuk kalimat, dan
3. dapat dibuktikan secara empiris (A.A. Loedin , 1976:12)

Sesuai dengan judul yang penulis ajukan yaitu hubungan motivasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas bawahan (suatu studi dikantor pengamat Pengairan Bangorejo Kab. Dati II Banyuwangi), berarti mengandung makna bahwa salah satu faktor dominan yang dilakukan pimpinan untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas bawahan adalah dengan memberikan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: "adakah hubungan motivasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas bawahan di kantor pengamat Bangorejo Kab. Dati II Banyuwangi? "

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu aktifitas akan dilakukan oleh seseorang apabila aktifitas tersebut mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dan apabila seseorang menjalani aktifitas tanpa tujuan yang jelas, tentu aktifitas tersebut tidak akan terarah. Oleh karena itu tujuan dalam melakukan penelitian ini merupakan hal yang

sangat penting, yang nantinya akan memberi arah nil pada sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Berkaitan dengan tujuan penelitian ilmiah, Sutrisno Hadi mengatakan

"Dalam setiap penelitian ilmiah yang bagaimanapun bentuknya pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai sebagai pedoman dalam melakukan penelitian"(1985:03).

Menurut Arikunto

" Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan suatu yang ingin diperoleh setelah penulisan selesai. Dilihat dari isinya, sesuatu yang ingin diperoleh merupakan tujuan penelitian, tujuan tersebut merupakan jawaban dari permasalahan peneliti"(1989:90).

Sesuai dengan permasalahan penelitian ini, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan motivasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas bawahan di Kantor DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Kab. Dati II Banyuwangi

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini nantinya memberikan kegunaan sebagai berikut.

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi instansi tempat diadakannya penelitian ini, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam usaha meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas bawahan di kantor DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.
2. Dapat memberikan kegunaan akademis yaitu tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa.
3. Untuk menambah pengalaman dan wawasan penulis dalam mempraktekkan teori yang telah diterima terhadap kenyataan yang ada di masyarakat.

1.4 Konsepsi Dasar

Dalam rangka kegiatan penelitian mulai dari awal sampai akhir harus mengikuti kerang pemikiran yang utuh guna memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan dalam bentuk rumusan masalah. Dalam upaya membahas masalah diperlukan suatu konsep atau pandangan teoritis yang jelas dan benar. Untuk itu kebenaran suatu teori sangat membantu sebagaimana yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi.

"Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi, untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep"(1989:37).

Dari rumusan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa teori adalah serangkaian konsep yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang gejala-gejala yang diteliti.

Singarimbun dan S.Effendi mengatakan,

"konsep adalah serangkaian abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sekelompok karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau individu dan lain-lain"(1989:33).

Jadi peranan konsep sangat penting karena menghubungkan dunia opservasi dan dunia teori atau antara abstraksi dengan realita.

Pengertian konsepsi dasar menurut Suprpto J. Adalah

"Pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita, guna untuk mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti, tujuannya adalah untuk menyederhanakan pikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa atau gejala"(1988: 80).

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa konsepsi dasar sangat penting karena dapat memberikan kerangka berfikir yang kuat sebagai dasar maupun landasan untuk memecahkan masalah. Berkaitan dengan pemecahan masalah yang harus dihadapi, maka konsep yang penulis ajukan sebagai berikut.

1. Konsep motivasi (variabel X)
2. Konsep efektifitas (variabel Y).

1.4.1. Konsep motivasi

Salah satu tantangann yang sering di hadapi oleh pimpinan dalam menghidupkan roda organisasi pemerintahan atau instansi adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Jadi dengan demikian, seorang pimpinan juga dituntut pula untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber dana dan sumber daya secara optimal dimana hal ini berhubungan dengan bagaimana kepala instansi atau pimpinan dapat menggerakkan atau memotivasi bawahan, sehingga tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pengertian motivasi menurut Alek S Nitisemito adalah:

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Oleh karena itu motivasi adalah dapat berkomunikasi dengan bawahan, memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai seseorang, melakukan hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan lingkungannya. (1982:75)

Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Alex S Nitisemito tersebut, maka terlihat bahwa dalam konsep motivasi terdapat tiga indikator. Yaitu:

1. Komunikasi,
2. Penghargaan,
3. Hubungan yang harmonis.



1.4.1.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang mendasar yang akan selalu digunakan dalam suatu kehidupan. Dalam berkomunikasi terjadi proses penyalinan secara cermat gagasan dari seseorang ke dalam penilaian orang lain. Sehingga terjadi pengertian yang sama antara pembawa dan penerima warta. Dengan demikian penerima warta akan melakukan kegiatan yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembawa warta. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian:

Komunikasi adalah motivasi yang menghendaki adanya proses penyampaian dan penerimaan informasi antara pembina dengan anggotanya. (1988:24)

1.4.1.2 Penghargaan

Salah satu cara pimpinan dalam memotivasi bawahan adalah dengan memberikan penghargaan pada para bawahannya yang dianggap berhasil dalam melaksanakan kegiatannya. Karena dengan penghargaan tersebut akan dapat meningkatkan harga diri dan perasaan bawahannya. Sebab penghargaan merupakan pengakuan terhadap apa yang telah dicapai oleh bawahan. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian:

* Penghargaan adalah suatu pernyataan, pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang yang dapat memberikan kepuasan batin. (1987:245)

Adapun bentuk dan macam-macam dari suatu penghargaan itu banyak macam ragamnya seperti diantaranya yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian :

1. Pujian yang dinyatakan dengan kata-kata
2. Pujian yang dinyatakan dengan tertulis dalam bentuk piagam atau yang sejenisnya
3. Pemberian suatu barang yang bermanfaat bagi yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (1987:246)

1.4.1.3 Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan sangatlah penting. Karena dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan menumbuhkan perasaan yang senang diantara keduanya. Dengan demikian antara atasan dengan bawahan akan mampu melakukan kerjasama yang baik. Dan bawahan bisa bekerja dengan tenang dan senang tanpa ada rasa tertekan oleh atasannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh HR Danam Djaja:

Hubungan yang harmonis adalah bentuk kegiatan yang mencakup kepada arti :

1. Mampu menciptakan kerjasama diantara publik yang mempunyai kepentingan,
2. Dapat menciptakan timbulnya rasa kepuasan bersama diantara publik yang berkepentingan.

1.4.2. Konsep Efektivitas

Agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka perlu adanya pendidikan dan latihan sehingga akan tercapai efektifitas kerja. Efektifitas mengandung arti terjadinya suatu efek atau akibat yang positif seperti yang dikehendaki. Sehingga apabila kita berbicara mengenai efektifitas kerja, maka kita akan berbicara mengenai efek atau akibat positif yang ditimbulkan setelah terjadinya pelaksanaan tugas oleh pegawai.

Tugas-tugas pegawai dapat dikatakan efektif bila pelaksanaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson dalam bukunya yang dikutip oleh Soewarno Handaja ningrat, pengertian tentang efektifitas organisasi adalah sebagai berikut:

"Efektifitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi jelas bila sasaran atau tujuan

yang telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya berarti efektif * (1988:16).

Menurut H. Emerson, apabila sesuatu tujuan yang hendak diraih bisa tercapai, maka berarti efektif. Dalam hal ini apabila pelaksanaan tugas oleh pegawai berhasil dikerjakan sesuai dengan yang telah ditetapkan, maka pelaksanaan tugas tersebut dikatakan efektif.

Konsep yang dikemukakan oleh H. Emerson (dikutip oleh Soewarno Handajaningrat) tersebut diatas mendasari penulis dalam mengukur efektifitas kerja pegawai di DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi dan sekaligus menjadi indikator. Yaitu:

- Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

1.4.2.1 Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Dalam hubunganyadengan topik penelitian ini, indikator yang dipakai untuk menentukan keberhasilan atau efektifitas kerja pegawai di DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi adalah:

- Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

1.4.3. Teori (Hubungan Konsep Motivasi Dengan Konsep Efektivitas)

Setelah penulis menjelaskan secara konseptual dari kedua variabel diatas, maka langkah berikutnya adalah menghubungkan kedua variabel tersebut. Langkah ini sebenarnya merupakan inti daripada penulisan skripsi karena pada bahasan ini merupakan titik temu antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh.

Untuk mengetahui hubungan teoritis antara motivasi dengan efektivitas berikut ini penulis kemukakan pendapat dari Sarwoto adalah sebagai berikut:

"Motivasi adalah fungsi kegiatan dan juga alat pimpinan untuk mengerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih efisien dan efektif dalam upaya mencapai tujuan organisasi" (1991:115).

Dengan adanya pendapat diatas jelaslah bahwa adanya motivasi dari pimpinan kepada bawahan merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan dari organisasi agar bawahan bisa bekerja secara efektif dan efisien.

1.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan unsur penelitian yang sangat penting, sebab hipotesis dapat menunjukkan ada tidaknya hubungan dengan variabel satu dengan variabel lainnya. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih disangsikan dan harus diuji kebenarannya.

Sesuai dengan pendapat Sutrisno Hadi:

"Hipotesis adalah yang mungkin benar, atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah satu salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya" (1989:63).

Adapun kriteria-kriteria hipotesis menurut Moeljarto Tjokrowinoto sebagai berikut:

1. Haruslah mengekspresikan hubungan antara dua variabel atau lebih.
2. Haruslah memungkinkan pengukuran atau penelitian empirik.

3. Hendaknya diluar jangkauan judgment peneliti hipotesis tidak boleh subyektif
4. Secara konseptual harus jelas dan ini tergantung pada jelas tidaknya teori yang digunakan.
5. Tujuan harus cukup spesifik sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. (1989:33)".

Selanjutnya kegunaan hipotesis dalam suatu penelitian menurut Koentjoroningrat adalah:

1. Memberikan tujuan yang tegas bagi peneliti
2. Membantu dalam penentuan arah yang harus ditempuh dalam pembahasan ruang lingkup penelitian dengan memilih fakta-fakta yang menjadi pokok perhatian dan dengan menentukan faktor-faktor yang relevan
3. Menghindari suatu penelitian yang tidak terarah dan tidak bertujuan, mengumpulkan data yang tidak berhubungan dengan masalah yang diteliti (1989:33)".

Berdasarkan pendapat diatas, maka sesuai dengan perumusan masalah yang ada penulis dalam penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi yang dilakukan oleh Pengamat dengan efektivitas pelaksanaan tugas bawahan
- b. H_1 : Ada hubungan antara motivasi yang dilakukan oleh Pengamat dengan efektivitas pelaksanaan tugas bawahan

Hukum yang berlaku antara keduanya:

- Apabila hipotesis nol (H_0) ditolak, maka hipotesis kerja (H_1) diterima
- Apabila hipotesis nol (H_0) diterima, maka hipotesis kerja (H_1) ditolak.



1.6. Definisi Operasional

Salah satu langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam rangka menguji hipotesis penelitian adalah membuat definisi operasional dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Definisi operasional konsep adalah dimaksudkan untuk memudahkan dalam pengukuran masing-masing variabel peneliti berdasarkan pernyataan empiris yang ada di lapangan.

Koentjoroningrat mengatakan:

"Definisi operasional tidak lain adalah mengubah konsep-konsep yang berupa *construct* itu, dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain" (1991:23).

Jadi definisi operasional adalah suatu proses perintah konsep-konsep kedalam fakta, sehingga lebih jelas dimensi-dimensinya sebagai standart pengukurannya. Dalam penelitian ini yang penulis operasionalkan adalah sebagai berikut:

1. Operasionalisasi variabel motivasi yang dilakukan oleh Pimpinan di kantor DPU pengairan Bangorejo Kab. Banyuwangi.
2. Operasionalisasi variabel efektivitas pelaksanaan tugas Pegawai Pengairan di kantor DPU pengairan Bangorejo Kab. Banyuwangi.

1.6.1. Operasionalisasi Variabel X

Seperti yang telah dikemukakan dimuka bahwa motivasi yang dilakukan oleh Pimpinan di kantor DPU pengairan Bangorejo Kab. Banyuwangi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku pegawai pengairan agar mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Untuk dapat melaksanakan motivasi dengan baik, maka Pimpinan bisa memperhatikan indikator-indikator sebagai berikut:

1.6.1.1 Komunikasi

Komunikasi dengan segala bentuknya adalah hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari seluruh anggota organisasi. Karena dengan berkomunikasi segala informasi bisa tersampaikan kepada orang yang membutuhkannya.

Menurut Sondang P Siagian yang dimaksud dengan komunikasi adalah : Komunikasi adalah motivasi yang menghendaki adanya proses penyampaian dan penerimaan informasi antara pembina dengan anggotanya. (1988:124)

Dari pendapat tersebut diatas, maka dapat diambil item sebagai berikut:

1. Aktifitas pimpinan dalam memberikan informasi kepada bawahan baik dalam rapat rutin maupun dilapangan secara langsung.

1.6.1.2 Penghargaan

Penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang merupakan suatu motivator yang kuat. Oleh karena itu seorang pimpinan yang baik akan selalu berusaha untuk memahami dan mengerti tentang arti penting penghargaan bagi para bawahannya yang berprestasi.

Menurut Sondang P Siagian :

Penghargaan adalah suatu pernyataan pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai seseorang yang dapat memberikan kepuasan batin* (1987:245)

Oleh karena itu item yang dapat ditarik dari indikator penghargaan adalah :

1. Aktifitas pimpinan dalam memberikan penghargaan (baik berupa pujian yang dinyatakan dengan kata-kata, piagam dan yang sejenisnya maupun barang) yang bermanfaat kepada bawahan.

1.6.1.3 Hubungan yang harmonis

Menurut HR Danam Djaja:

Hubungan yang harmonis adalah bentuk kegiatan yang mencakup kepada arti mampu menciptakan kerjasama diantara publik yang mempunyai kepentingan dapat menciptakan timbulnya rasa kepuasan bersama diantara publik yang berkepentingan

dari indikator ini maka dapat diambil item-item sebagai berikut:

1. Aktifitas pimpinan dalam menciptakan kerjasama dengan bawahan
2. Aktifitas pimpinan dalam menciptakan tumbuhnya rasa kepuasan pada bawahan

Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran variabel-variabel yang terbagi dalam beberapa indikator diatas, maka dalam memberikan nilai dan skor dari masing-masing item dan indikator-indikator tersebut digunakan tiga jenjang pengukuran

- a. Jika menjawab selalu, diberi skor 3
- b. Jika menjawab kadang-kadang, diberi skor 2
- c. Jika menjawab tidak pernah, diberi skor 1

1.6.2. Operasionalisasi Variabel Y

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah efektifitas kerja bawahan. Yang menjadikan indikator adalah sebagai berikut:

1.6.2.1 Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Indikator dari efektifitas kerja ini dapat diukur dengan item sebagai berikut:

- Aktifitas pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan hasil yang ditargetkan

Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran variabel-variabel yang terbagi dalam beberapa indikator di atas, maka dalam memberikan skor dari jawaban responden terhadap item-item tersebut, penulis menentukan kriteria pengukuran dengan menggunakan tiga jenjang pengukuran berdasarkan prosentase penyelesaian tugas pegawai sebagai berikut:

1. 66,7 - 100 %diberi skor 3
2. 33,4 - 66,6% diberi skor 2
3. 0 - 33,3% diberi skor 1.

1.7. Metode Penelitian

Agar hasil dari suatu penelitian dapat mempunyai harga ilmiah yang tinggi, diperlukan penggunaan metode penelitian yang harus ditempuh. Seorang peneliti harus menggunakan metode penelitian yang tepat agar dalam memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

Menurut Koentjoroningrat:

"Metode menyangkut masalah kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan" (1991:7).

Sedangkan pengertian penelitian atau research menurut Sutrisno Hadi, yaitu sebagai berikut:

"Research dapat diartikan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah" (1989:4).

Dari kedua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara kerja yang harus ditempuh untuk digunakan dalam penelitian dengan maksud untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Selanjutnya metode-metode penelitian yang penulis gunakan adalah:

1. Penentuan Populasi
2. Metode Penentuan sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Metode Analisa Data.

1.7.1. Penentuan Populasi

Dalam penelitian ilmiah, suatu penentuan populasi sangat diperlukan. Penentuan populasi tersebut berkaitan dengan daerah penelitian. Populasi menurut Masri Singarimbun adalah sebagai berikut:

"Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang cirinya akan diduga" (1989:152).

Dengan berdasarkan pendapat di atas dan sesuai dengan lokasi penelitian, maka populasi penelitiannya adalah seluruh Pegawai di Kantor Pengamat Pengairan Bangoirejo Kabupaten Dati II Banyuwangi yang berjumlah 20 orang.

1.7.2. Metode Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang akan diteliti seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno Hadi, yaitu:

"Sampel adalah sebagian dari populasi untuk diteliti dan bagian tersebut mewakili populasi itu"(1988:31).

Selanjutnya untuk menentukan besar kecilnya sampel yang harus diambil dari populasi yang ada, dalam hal ini tidak ada ketentuan mutlak. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno Hadi sebagai berikut:

"Sebenarnya tidaklah suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel yang harus diambil dari populasi. Ketiadaan ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan suatu keragu-raguan pada seorang peneliti"(1988:86).

Dari pendapat tersebut, tidak ada ketentuan dalam menentukan besarnya suatu sampel yang harus diambil dari populasi yang ada. Namun dalam penelitian ini, sesuai dengan judul yang kami ajukan yaitu hubungan motivasi pimpinan terhadap efektifitas kerja bawahan, maka kami mengambil seluruh pegawai di kantor pengamat pengairan sejumlah 20 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

1.7.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian data merupakan suatu hal yang sangat penting, sebab dengan data akan mempermudah untuk menganalisa suatu masalah.

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Obserasi
2. Metode Intevieuw
3. Metode Kuesioner
4. Metode Dokumentasi

1.7.3.1. Metode Observasi

Yang dimaksud dengan metode observasi menurut Sutrisno Hadi adalah sebagai berikut:

"Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung" (1989:16).

Jadi metode observasi itu merupakan metode pengamatan dan pencatatan yang sistematis tentang gejala-gejala yang akan diselidiki baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.7.3.2. Metode Interview

Yang dimaksud dengan metode interview menurut Sutrisno Hadi adalah sebagai berikut:

"Sebagai suatu proses tanya jawab lisan dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri suaranya, tampaknya merupakan alat pengumpul informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial, baik yang terpendam atau yang manifes" (1989:192).

Dari pendapat di atas, metode interview merupakan metode tanya jawab secara langsung antara responden dengan peneliti sehingga akan dapat memperjelas pengumpulan data yang belum terjawab dalam kuesioner.

1.7.3.3 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode penelitian dengan cara menyampaikan daftar pertanyaan pada responden, seperti yang diungkapkan oleh Koentjoroningrat bahwa:

"Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban daripada responden" (1991:173).

Sedangkan tujuan dibuatnya metode kuesioner tersebut adalah agar memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan agar memperoleh informasi dengan reabilitas dan validitas setinggi mungkin seperti yang diungkapkan oleh Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, bahwa:

"Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah:memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei untuk memperoleh informasi dengan reabilitas dan validitas setinggi mungkin" (1987:175).

Jadi metode kuesioner ini merupakan metode yang dilakukan dengan jalan membuat susunan pertanyaan yang sistematis dengan memberikan alternatif jawaban terhadap responder., sehingga peneliti akan memperoleh data sebagai bahan untuk menguji hipotesis yang penulis ajukan.

1.7.3.4 Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang bersifat sekunder, yang merupakan pelengkap data yang diperoleh dari metode lain.

Metode ini dilakukan dengan jalan mengadakan pencatatan atau mengutip data-data yang ada dilokasi penelitian, dengan maksud untuk memperoleh data penyusunan diskripsi wilayah penelitian sehingga mampu memperjelas dan mendukung analisa penelitian.

Mengenai metode dokumentasi Winarno Surachmad berpendapat sebagai berikut:

"Dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu peristiwa, yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu, dan ditulis sengaja untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut" (1985:134).

1.7.4 Metode Analisa Data

Sehubungan dengan analisa data ini, dapat dilakukan melalui analisa data kualitatif dan kuantitatif sebagaimana diungkapkan oleh Koetjoroningrat berikut ini:

"Sesungguhnya analisa data itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Perbedaan ini tergantung pada sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti" (1977:26).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data kuantitatif dengan tehnik korelasi Rank Spearman atau Rank Correlation Coefficien, yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N} \quad \text{Sidney Siegel (1992: 253)}$$

Keterangan

r_s = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

d_i = Perbedaan rank dari masing-masing pengubah

Apabila terdapat jumlah besar angka sama, maka digunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \quad (\text{Sidney Siegel 1992 :256})$$

dimana

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Selanjutnya untuk mencari T_x dan T_y digunakan rumus

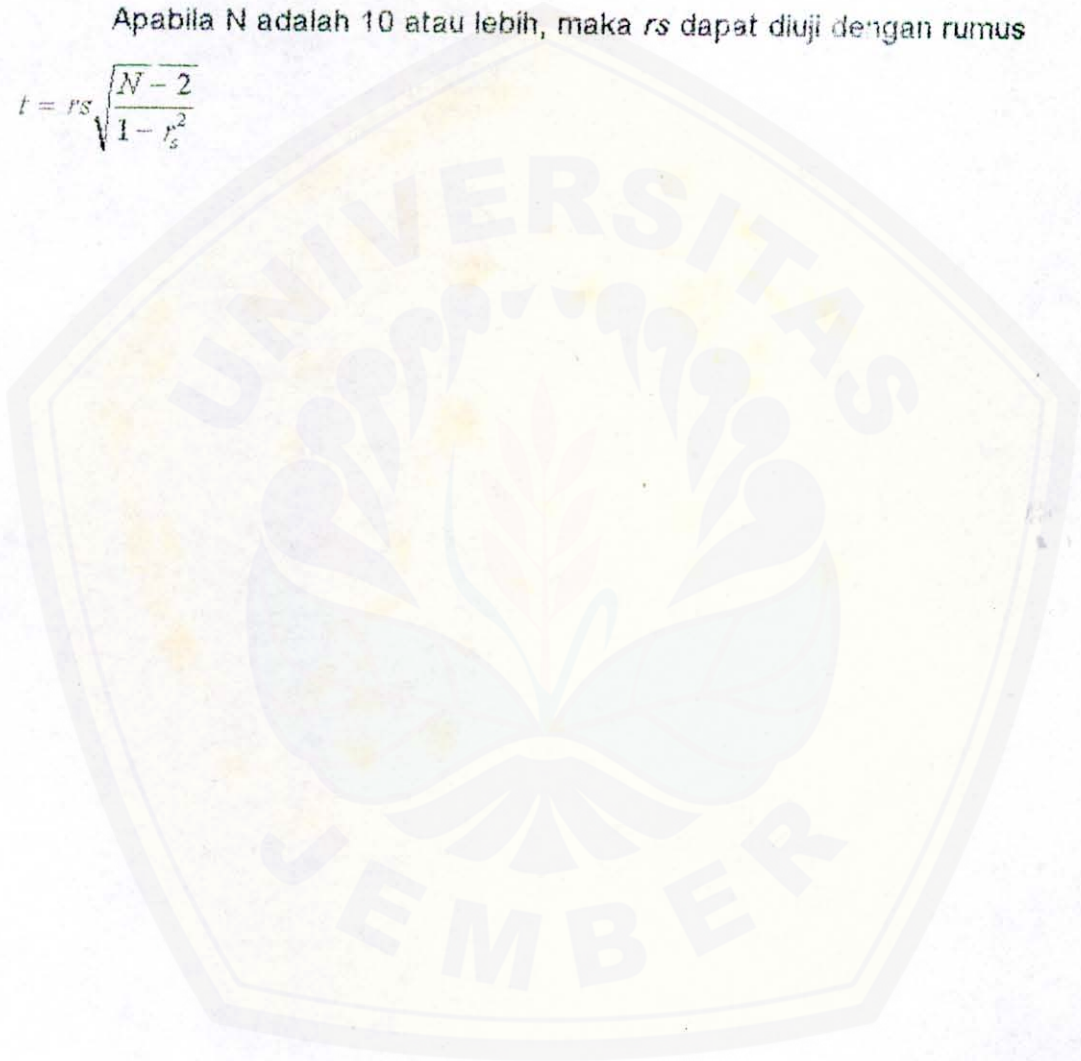
$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^2 - t}{12}$$

Langkah selanjutnya adalah menguji taraf kepercayaan. Taraf signifikasinya adalah 5% atau taraf kepercayaannya 95%. Sehingga bila nilai hitung lebih besar dari nilai dalam tabel, maka hipotesis ditolak, dan sebaliknya.

Apabila N adalah 10 atau lebih, maka r_s dapat diuji dengan rumus

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$



DISKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi tentang daerah penelitian merupakan hal yang sangat penting, karena dengan demikian akan ada suatu gambaran tentang daerah penelitian. Dan dengan demikian akan lebih mempermudah dalam mengenal lebih jauh terhadap daerah penelitian. Selain itu, apabila kondisi tentang daerah penelitian bisa kita ketahui lebih mendalam, maka hal ini akan mendukung terhadap kelancaran dari pada proses penelitian tersebut. Dan dengan demikian pula kita akan lebih mudah dalam upaya mendapatkan berbagai data dan informasi yang akan kita butuhkan, baik tentang keadaan geografis, kondisi daerah penelitian, wilayah kerja, struktur organisasi dan lain sebagainya.

Dalam hal ini penulis akan menyajikan tentang deskripsi daerah penelitian yaitu yang berkenaan dengan DPU Pengairan kantor Cabang Seksi Bangorejo Banyuwangi.

2.2 Mengenal Pengairan

Di negara Indonesia, pengaturan masalah pengairan sudah dimulai sejak jaman Belanda. Sehingga segala pengaturan yang berkenaan dengan pengairan telah diatur sesuai dengan peraturan hukum produk pemerintah Hindia Belanda yang disebut dengan *Algemeine Waterlegemen* tahun 1936 yang lazim disebut AWR.

Karena sistem pengaturan yang berdasarkan AWR kurang bisa dilaksanakan dengan baik diseluruh wilayah Indonesia, maka kemudian diatur dengan Undang-Undang nomor 11 tahun 1974 tentang Pengairan.

Pengairan merupakan suatu bidang pembinaan atas air dan sumber-sumber air termasuk kekayaan alam bukan hewaniyang terkandung didalamnya, baik yang alamiyah maupun yang diusahakan oleh manusia.

Undang-Undang nomor 11 tahun 1974 dilaksanakan dengan Peraturan-peraturan Pemerintah:

1. Nomor 22 tahun 1982 tentang Tata Pengaturan Air,
2. Nomor 23 Tahun 1982 Tentang Irigasi,
3. Nomor 27 Tahun 1991 Tentang Rawa dan
4. Nomor 35 Tahun 1991 Tentang Sungai

Peraturan ini digunakan sebagai dasar pelaksanaan di Daerah. Sedangkan kesatuan wilayah tatapengaturan air didasarkan pada wilayah sungai.

2.3 DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo

Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo terletak di Desa Bangosere yang berjarak ± 4 Km dari Kantor Kecamatan Bangorejo kearah Utara dan ± 45 Km dari Kota Kabupaten Banyuwangi kearah selatan Propinsi Jawa Timur.

2.4 Wilayah kerja DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo

Dinas Pekerjaan Umum bidang Pengairan mempunyai wilayah kerja yang unik. Karena wilayah kerjanya didasarkan kepada daerah aliran sungai. Dimana aliran sungai mengarah, sampai disitulah wilayah kerja Dinas pengairan. Sehingga wilayah kerja Dinas pengairan tidak bisa untuk dibatasi oleh kabupaten maupun kecamatan tertentu.

Untuk DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo membawahi wilayah seluas 5.867 Ha baku sawah. Dimana wilayah kerjanya dibagi dalam beberapa wilayah kemantren yaitu:

1. Kemantren Karang Doro seluas 644 Ha
2. Kemantren Bangorejo seluas 996 Ha
3. Kemantren Bulurejo seluas 930 Ha
4. Kemantren Tempurejo seluas 1.068 Ha
5. Kemantren Sambirejo seluas 899 Ha

6. Kemantren Temurejo seluas 857 Ha

7. Kemantren Glagah Agung seluas 473 Ha

2.5 Tugas Umum DPU Pengairan Gab. Sle Bangorejo

Secara umum tugas utama dari DPU Bidang Pengairan adalah Operasionalisasi segala sumber air dan Pemeliharaan jaringan irigasi (O/P) atau Eksploitasi dan Pemeliharaan (E/P).

Disini DPU pengairan Kantor Cabang Seksi Bangorejo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air, baik keperluan air minum, keperluan pertanian, perkebunan dan industri. Sedangkan untuk melayani kebutuhan air tersebut terdapat dalam tugas utamanya yaitu Operasionalisasi segala sumber air dan Pemeliharaan jaringan irigasi (o/p).

Yang termasuk dalam kegiatan Operasional adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan pengaturan pemanfaatan sumber air dan jaringan pengairan berdasarkan tata air dan tata pengairan yang baik.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemeliharaan adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan upaya pengamanan seluruh jaringan irigasi guna memungkinkan operasional yang berdaya guna.

2.6 Susunan Keorganisasian

- | | |
|------------------------------------|---------|
| 1. Ka. Cab. Sie | Wijono |
| 2. Staff. Operator Join Sett | Tasman |
| 3. Staff. TU | Gunawan |
| 4. Staff Teknis (O/P) | Anwar |
| 5. Staff. Drivak | Sutiyo |
| 6. Juru Pengairan (Mantri) 7 orang | |
| a. Kemantren Karang Doro | Sutrijo |
| b. Kemantren Bangorejo | Sono S |
| c. Kemantren Bulurejo | Mujio |

d. Kemantren Tempurejo	Suroto
e. Kemantren Sambirejo	Sutrisno
f. Kemantren Temurejo	Untung
g. KemantrenGlagah Agung	Kadar W

7. Penjaga Pintu Air (PPA) 9 orang yang masing-masing berada di

a. Kemantren Karang Doro	Sugeng dan Parjo
b. Kemantren Bangorejo	Sunar dan Sumari
c. Kemantren Bulurejo	Sujarno
d. Kemantren Tempurejo	Tukiman
e. Kemantren Sambirejo	Sumaili
f. Kemantren Temurejo	Sumiran
g. KemantrenGlagah Agung	Kamsir

2.5.1 Tugas masing-masing bagian

2.5.1.1 Staff. Operator Join - set

Staff Operator Join-set bertugas

1. Mengendalikan pintu bendung utama
2. Mengoperasikan dan memelihara alat-alat yang berkenaan dengan teknik operasional bendungan
3. Mengendalikan banjir
4. Memeriksa dan mengatur debit air setiap saat

2.5.1.2 Staff. TU

Staff. Tata Usaha bertugas mengurus bagian surat menyurat, administrasi dan bagian keuangan, kearsipan. Sehingga disini staff Tata Usaha juga memegang bagian keuangan dan administrasi.

2.5.1.3 Staff Teknis (O/P)

Staff Teknis Operasional dan Pemeliharaan mempunyai tugas utama mengumpulkan data-data operasionalisasi pengairan dan pemeliharaan

Digital Repository Universitas Jember

jaringan irigasi. Disini termasuk juga alat-alat teknik pengairan dan bangunan saluran, bangunan bendung, bendung bagi, bendung sadap, bendung bagi-sadap, pintu air dan lain-lain.

2.5.1.4 Staff. Drifak

Tugas utama Staff Drifak adalah menghitung debit air yang tersedia di saluran induk, membagi air sesuai dengan jumlah yang akan dibutuhkan oleh semua saluran irigasi diberbagai wilayah kemantren berdasarkan debit yang ada serta menghitung curah hujan.

2.5.1.5 Juru Pengairan

Juru pengairan atau Mantri pengairan adalah petugas terdepan dari DPU bidang pengairan yang berhubungan langsung dengan pemakai air. Sedangkan tugas dari juru pengairan adalah menangani masalah oprtionalisasi terhadap segala sumber-sumber air dan pemeliharaan jaringan irigasi (O/P)

Dari tugas utama tersebut bertujuan untuk:

1. Mengatur pemanfaatan sumber air dan jaringan irigasi diwilayahnya
2. Untuk melayani kepentingan air bagi usaha tani
3. Guna menunjang peningkatan produksi pangan.

Secara rinci tugas pokok Juru Pengairan dibagi menjadi tiga yaitu:

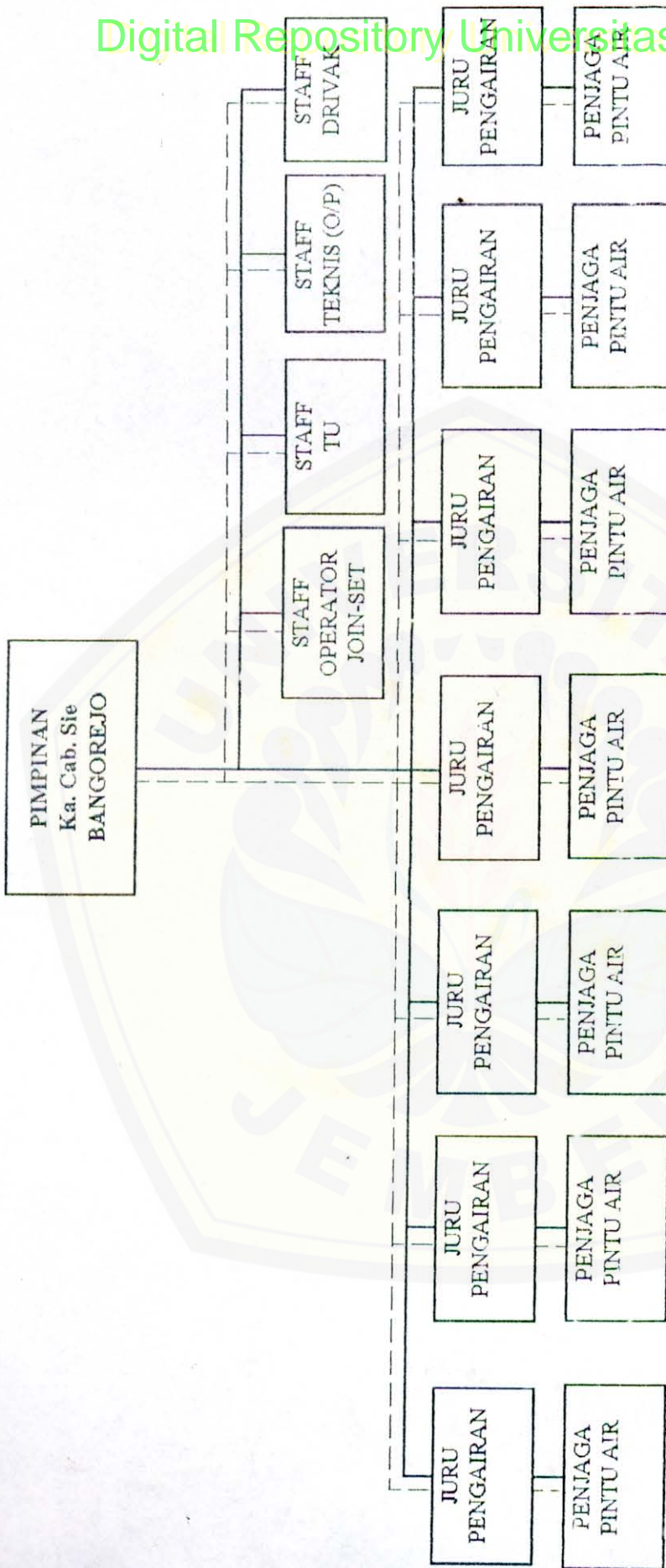
1. Juru bertanggung jawab mengenai operasionalisasi dan pemeliharaan sehari-hari terhadap jaringan irigasi atau pengairan di wilayahnya
2. Bertanggung jawab terhadap pengumpulan data tanaman dan data curah hujan diwilayahnya dengan maksud agar pembagian air dapat dilaksanakan secara baik dan efisien.
3. Juru pengairan bertanggung jawab untuk menyampaikan segala sesuatu yang berkepentingan dengan pengairan kepada pemakai air, dan sebaliknya memberikan informasi kepada atasan mengenai persoalan atau kejadian yang dialami dalam tugasnya.

2.5.1.6 Penjaga Pintu Air

Penjaga pintu air mempunyai tugas utama mengendalikan dan memelihara segala pintu air diwilayah kerjanya seperti pengecatan, pemberian minyak pelumas, pembersihan, pengontrolan dan pengoperasian kebutuhan air sesuai dengan saran yang ada.



STRUKTUR ORGANISASI
 DPU PENGAIRAN CAB. SIE BANGOREJO
 KABUPATEN BANYUWANGI



Keterangan: Sumber dari Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo

BAB III PENYAJIAN VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Untuk menuju pada penganalisaan atas data-data yang diperoleh dari penelitian, maka dalam bab ini penulis akan membahas secara garis besar mengenai variabel-variabel, sub-sub variabel penelitian dan juga pemaparan tentang data-data primer yang berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan sub variabel yang ada yaitu:

1. Variabel pengaruh: Motivasi pimpinan DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi, yang sub variabelnya meliputi:
 - a. Komunikasi,
 - b. Penghargaan,
 - c. Hubungan yang harmonis.
2. Variabel terpengaruh: Efektifitas pelaksanaan tugas pegawai pengairan, yang sub variabelnya :
 - a. Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Kedua variabel tersebut (variabel X dan Y) akan diuji menggunakan metode kualitatif dengan teknik statistik korelasi Rank Spearman.

3.2 Variabel Motivasi Pimpinan (Variabel X)

Salah satu kegiatan yang penting dalam proses manajerial adalah motivasi. Karena melalui motivasi, pimpinan dapat meningkatkan peran aktif para pegawai untuk kepentingan dinas pengairan. Seorang pimpinan dikatakan telah melaksanakan motivasi apabila mampu membuat para pegawainya bekerja dengan penuh semangat dan gairah untuk melaksanakan tugas-tugas

pekerjaannya. Sehingga menimbulkan efektifitas kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan dinas pengairan.

Dalam penelitian ini sub variabel yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi pimpinan cab. Sie kepada para bawahannya adalah:

1. Komunikasi, (X1)
2. Penghargaan, (X2)
3. Hubungan yang harmonis. (X3)

3.2.1 Komunikasi (X1)

Motivasi dalam bentuk berkomunikasi dengan segala bentuknya adalah hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari seluruh anggota organisasi. Karena dengan berkomunikasi segala informasi bisa tersampaikan kepada orang yang membutuhkannya.

Untuk mengukur variabel motivasi pimpinan DPU pengairan Cab. Sie, Bangorejo, maka sub variabel dalam bentuk komunikasi ini dijabarkan dalam item-item sebagai berikut:

1. Aktifitas pimpinan dalam memberikan informasi kepada bawahan, terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan item-item diatas, data yang bisa diperoleh dengan memberikan kuisioner terhadap responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1
SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP SUB VARIABEL KOMUNIKASI (X₁)

No	Item Responden	Total
1	3	3
2	3	3
3	3	3
4	2	2
5	2	2
6	2	2
7	2	2
8	2	2
9	3	3
10	2	2
11	3	3
12	2	2
13	2	2
14	3	3
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	2	2
19	2	2
20	2	2

Sumber: Data hasil penelitian di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.

3.2.2 Penghargaan(X_2)

Motivasi dalam bentuk memberikan Penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang merupakan suatu motivator yang kuat dan akan memberikan semangat kepada para pegawai pengairan, agar para pegawai dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi. Sehingga seluruh tugas dapat dikerjakan dengan giat dan cepat untuk mencapai efektifitas pelaksanaan tugas.. Oleh karena itu seorang pimpinan yang baik akan selalu berusaha untuk memahami dan mengerti tentang arti penting penghargaan bagi para bawahannya yang berprestasi.

Untuk melakukan pengukuran dalam penelitian yang penulis lakukan ini, sub variabel memberikan penghargaan dijabarkan dalam item-item sebagai berikut:

1. Aktifitas pimpinan dalam memberikan penghargaan (baik berupa pujian yang dinyatakan dengan kata-kata, piagam dan yang sejenisnya maupun barang) yang bermanfaat kepada bawahan.

Berdasarkan item-item diatas, data yang diperoleh dengan memberikan kuisisioner terhadap responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.2
SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP SUB VARIABEL PENGHARGAAN (X₂)

No	Item Responden	Total
1	2	2
2	3	3
3	3	3
4	2	2
5	2	2
6	2	2
7	3	3
8	2	2
9	2	2
10	3	3
11	3	3
12	2	2
13	3	3
14	3	3
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	3	3
19	2	2
20	2	2

Sumber: Data hasil penelitian di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.

3.2.3 Hubungan yang harmonis (X_3)

Motivasi dari seorang pimpinan dalam bentuk menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan sangatlah penting. Karena dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan menumbuhkan perasaan yang senang kepada bawahan. Dengan demikian antara atasan dengan bawahan akan mampu melakukan kerjasama yang baik. Dan bawahan bisa bekerja dengan tenang dan senang tanpa ada rasa tertekan oleh atasannya.

Untuk mengukur variabel motivasi pimpinan DPU Pengairan cab. Sie. Bangorejo, maka sub variabel menjalin hubungan yang harmonis ini dijabarkan dalam item-item sebagai berikut:

1. Aktifitas pimpinan dalam menciptakan kerjasama dengan bawahan
2. Aktifitas pimpinan dalam menciptakan tumbuhnya rasa kepuasan pada bawahan

Berdasarkan item-item diatas, data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner terhadap responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.3
SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP SUB VARIABEL HUBUNGAN YANG HARMONIS (X₃)

No Responden	Item Responden		Total
	1	2	
1	2	2	4
2	3	2	5
3	3	3	6
4	2	2	4
5	2	3	5
6	2	2	4
7	3	2	5
8	2	2	4
9	3	2	5
10	3	2	5
11	3	3	6
12	2	2	4
13	2	3	5
14	2	2	4
15	2	2	4
16	2	2	4
17	3	3	6
18	2	2	4
19	3	2	5
20	3	2	5

Sumber: Data hasil penelitian di Kantor DPU Pengairan Cab. Sle Bangorejo Banyuwangi.

TABEL 3.4
SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X)

No	Variabel X			Total
	X1	X2	X3	
1	3	2	4	9
2	2	3	5	10
3	3	3	6	12
4	2	2	4	8
5	2	2	5	9
6	2	2	4	8
7	2	3	5	10
8	2	2	4	8
9	3	2	5	10
10	2	3	5	10
11	3	3	6	12
12	2	2	4	8
13	2	3	5	10
14	3	3	4	10
15	2	2	4	8
16	2	2	4	8
17	2	2	6	10
18	2	3	4	9
19	2	2	5	9
20	2	2	5	9

Sumber: Data hasil penelitian di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.

3.3 Variabel Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y)

Seperti yang telah diuraikan dalam bab I bahwa Dinas Pekerjaan Umum bidang Pengairan adalah suatu instansi yang bertujuan pada publik servis atau pelayanan kepada masyarakat. Dan dalam mengevaluasi hasil kerjanya berorientasi pada pencapaian target atau efektifitas. Tugas-tugas pegawai dapat dikatakan efektif bila pelaksanaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

Sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Emerson maka dalam mengukur efektifitas kerja pegawai di DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi dan sekaligus menjadi indikator. Yaitu:

3.3.1 Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Dalam hubunganyadengan topik penelitian ini, maka indikator ini juga merupakan item yang dipakai untuk menentukan keberhasilan atau efektifitas kerja pegawai di DPU pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi adalah:

1. Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

Selanjutnya untuk mengetahui tentang jawaban dari responden dari item-item pada sub variabel kuantitas kerja, disajikan pada tabel berikut ini:

TABEL 3.5
SKOR JAWABAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL EFEKTIFITAS (Y)

No	Item Responden	Total
1	3	3
2	3	3
3	3	3
4	2	2
5	3	3
6	3	3
7	3	3
8	2	2
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	3	3
13	3	3
14	3	3
15	2	2
16	2	2
17	3	3
18	3	3
19	3	3
20	3	3

Sumber: Data hasil penelitian di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan langkah akhir dari suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel. Kedua variabel tersebut adalah variabel pengaruh (X) yaitu Motivasi Pimpinan di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi. Dan variabel terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Kerja Bawahan (pegawai) di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi.

Setelah melalui tahap analisis data dan interpretasi data secara keseluruhan yang telah penulis bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis menarik kesimpulan yang menjadi kajian dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis statistik Korelasi Rank Spearman yang penulis gunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Pimpinan terhadap Efektifitas Kerja Bawahan di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi". Hal ini dibuktikan dari hasil nilai r_s sebesar 0.628. Dimana dengan menggunakan taraf kepercayaan 95% dan $N = 20$, nilai r_s tabel sebesar 0.337. Yang berarti nilai r_s hitung lebih besar dari harga r_s tabel. Begitu pula setelah diuji dengan "Uji t". Yang didapat dari perhitungan "Uji t" adalah sebesar 3.423. Hasil ini lebih besar dari pada harga tabel kritis untuk $df = N - 2$ adalah 18 dengan taraf kepercayaan 95% sebesar 2.101. Berdasarkan perhitungan diatas, maka ketentuan yang berlaku dalam penggunaan hipotesis yang telah dirumuskan adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis kerjanya (H_1). Sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

"Ada hubungan antara Motivasi Pimpinan terhadap Efektifitas Kerja Bawahan di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi".

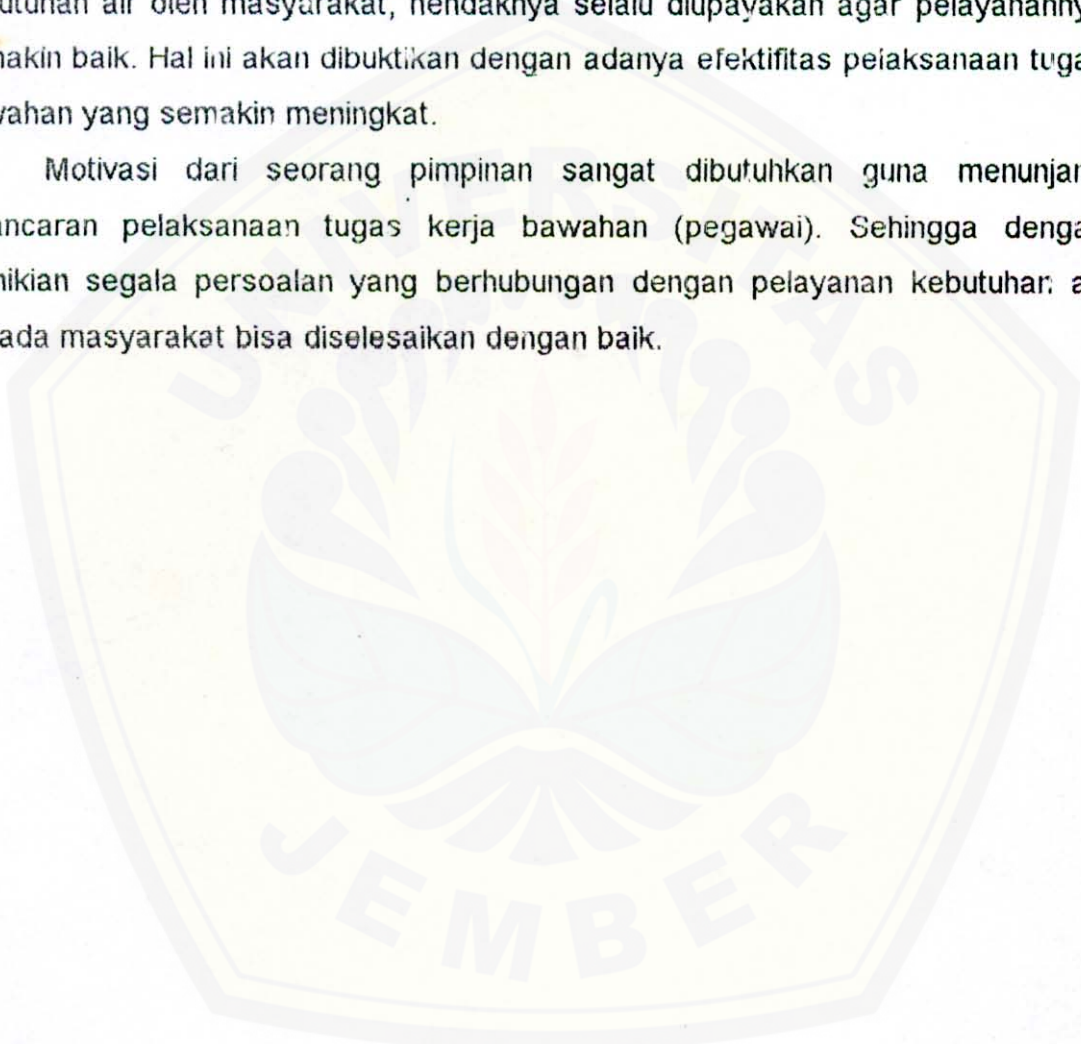
2. Dengan demikian, pada lokasi penelitian, yaitu di Kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi, efektifitas kerja bawahan (pegawai) mempunyai

hubungan dengan motivasi seorang pimpinan. Sehingga pendapat yang mengatakan bahwa ada hubungannya antara motivasi pimpinan dengan efektifitas kerja bawahan dalam penelitian ini telah terbukti.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan kerja bawahan di kantor DPU Pengairan Cab. Sie Bangorejo Banyuwangi, yang selalu dihadapkan dengan kebutuhan air oleh masyarakat, hendaknya selalu diupayakan agar pelayanannya semakin baik. Hal ini akan dibuktikan dengan adanya efektifitas pelaksanaan tugas bawahan yang semakin meningkat.

Motivasi dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas kerja bawahan (pegawai). Sehingga dengan demikian segala persoalan yang berhubungan dengan pelayanan kebutuhan air kepada masyarakat bisa diselesaikan dengan baik.



- Alex Nitlsemto, 1982, Manajemen Personalla (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalla Indonesia Jakarta.
- Hedyrachman Danu Pandjojo dan Suad Hasan, 1993, Manajemen Personalla, BPPE, Yogyakarta.
- Imam Syafi'i, 1994, Dasar-dasar Manajemen, PT. Karya Grafika, Jakarta
- Loedin A.A, 1976, Pengantar Pengtahuan, Dasar Penelitian, Airlangga University Press, Surabaya.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989, Metode Penelitan Survey, PT. Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Miftah Thoha, 1990, Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, CV. Rajawali, Jakarta.
- Onong Uchjana Effendi, 1989, Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen, PT. Mandar Maju, Bandung.
- Parianta Weistra, 1988, Pokok-pokok Pengertian Ilmu Manajemen, BP4, Akademik Administrasi Negara.
- Sarwoto, 1991, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalla Indonesia, Jakarta.
- Sidney Siegel, 1994, Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sondang P Siagian, 1983, Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sutrisna Hadi, 1992, Motodologi Research, Jilid I Fak. Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- Suwarna Handaya Ningrat, 198, Administrasi Pembangunan dalam Pembangunan Nasional, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Yustisia Martini, 1996, Teknik Pengaliran, DPU bidang Pengaliran Jawa Timur, Surabaya.
- Zulkifli Nasution, 1996, Seputar IPAIR (Iuran Pemeliharaan Air), DPU Pengaliran Jawa Timur, Surabaya

Digital Repository Universitas Jember

- , Pengenalan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Upaya Pengamanan Tanah-tanah Pengairan, DPU Pengairan Jawa Timur, Surabaya.
- , Pemeliharaan Jaringan Fisik Irigasi, DPU Pengairan Jawa Timur, Surabaya.
- , Eksploitasi Pengairan, DPU Pengairan Jawa Timur, Surabaya.
- , Pengenalan Peraturan Peundang-undangan dibidang Pengairan, DPU Pengairan Jawa Timur, Surabaya



TENTANG HUBUNGAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS
PELAKSANAAN TUGAS BAWAHAN

Petunjuk pengisian

Untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, saya persilahkan bapak untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang telah tersedia.

A. Variabel motivasi pimpinan

I. Sub variabel Komunikasi

1. Apakah pimpinan bapak selalu memberikan informasi dengan jelas terhadap tugas-tugas yang harus bapak kerjakan ?

- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

II. Sub variabel Penghargaan

1. Apabila Bapak mampu mengerjakan seluruh tugas dengan baik, Apakah pimpinan bapak selalu memberikan penghargaan (baik berupa pujian yang dinyatakan dengan kata-kata, piagam dan yang sejenisnya maupun barang) kepada bapak ?

- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

III. Sub variabel Hubungan yang Harmonis

1. Apakah pimpinan bapak selalu bisa melakukan kerjasama yang baik dengan bapak ?

- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

2. Apakah pimpinan bapak selalu bisa memberikan rasa puas pada bapak ?

- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak pernah

B. Variabel efektifitas

I. Kesesuaian antara target pelaksanaan tugas dengan hasil tugas yang telah dilaksanakan.

1. Berapa persenkah Bapak mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada Bapak?

- a. Antara 66,7 - 100 % b. Antara 33,4 - 66,6% c. Antara 0 - 33,3%

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s , Koefisien Korelasi Ranking Spearman^{*)}

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.740
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432

^{*)} Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t^{*)}

Digital Repository Universitas Jember

Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi

df	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.601	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

*) Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.