



**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SATUAN LALU LINTAS KEPOLISIAN
RESORT JEMBER**

*Motivation Influence on Performance Leadership in the Civil Service Police
Traffic Unit Jember*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Negara (S1) dan mencapai
gelar

Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh

Siti Nur Afifah

NIM. 080910291021

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2015

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Ningsari dan Ayahanda Moch. Abas tercinta, yang telah sabar menunggu, mendoakan dan mendukung saya dalam meraih kesuksesan. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tiada batasnya.
2. Adik tersayang NadiaZa yang selalu menghibur. Nenek saya Misnah yang tiada hentinya mendoakan saya.
3. Pradys ThyasTama Wahyudi yang terkasih, yang setia menemani saya kurang lebih 8 tahun ini.
4. Teman-temanku satu kost serta teman-teman seperjuangan Administrasi Negara yang selalu memberikan hiburan dan dukungan.
5. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Jember.

MOTTO

“Semua perempuan harus mempunyai kecerdasan. Karena dunia terlalu keras kalau hanya mengandalkan kecantikan”*

“Suatu pekerjaan yang tak kunjung terselesaikan adalah pekerjaan yang tak pernah di mulai” **



- Julia Perez
- JRR Tolkien

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Afifah

Nim : 080910291021

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Jember (*Motivation Influence on Performance Leadership in the Civil Service Police Traffic Unit Jember*)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Desember 2015

Yang menyatakan,

Siti Nur Afifah

NIM 080910291021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI SATUAN LALU LINTAS KEPOLISIAN
RESORT JEMBER**

*Motivation Influence on Performance Leadership in the Civil Service Police
Traffic Unit Jember*

Oleh

**Siti Nur Afifah
NIM 080910291021**

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

Dosen Pembimbing Pendamping : Drs. Agus Suharsono, M.Si

PENGESAHAN



RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satuan Kepolisian Resort Jember; Siti Nur Afifah, 080910291021; 2015: 75 halaman: Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Permasalahan utama pelayanan publik di Indonesia berkaitan dengan kinerja aparatur dalam memberikan kualitas pelayanan itu sendiri. Pelayanan yang berkualitas dinilai pada berbagai aspek, yaitu menyangkut tata pelaksanaannya, dukungan sumber daya manusia, dan organisasinya. Pegawai Negeri berdasarkan Undang-undang Pasal 2 Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari; Pegawai Negeri Sipil (Anggota Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia), Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Satuan Lalu Lintas adalah organisasi dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas membina dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum Negara Republik Indonesia. Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dengan Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait dengan lalu lintas kendaraan dan jalan raya.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan lalu lintas bertugas sebagai staf administrasi yang berkaitan dengan lalu lintas dan surat kendaraan. Oleh karena untuk melaksanakan tugas pokok tersebut maka harus ada peningkatan kinerja pegawai agar pegawai dapat bekerja seoptimal mungkin supaya dalam pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif. Karena tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga atau perusahaan. Ketika kinerja perorangan dalam kondisi baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja lembaga dan perusahaan. Demikian halnya dengan keberadaan Satuan Lalu Lintas Kabupaten Jember sebagai

organisasi pemerintah dibawah Polri senantiasa berupaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan terutama yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat melalui kinerja yang dimiliki oleh pegawainya.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Menggunakan analisis rank spearman. Lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Kantor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember Jl. LetJend DI Panjaitan 48 Jember. Adapun pertimbangan penetapan lokasi penelitian di Kantor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember adalah Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember adalah salah satu bagian dari Kepolisian Resort Jember yang menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan Lalu Lintas di kota Jember. Peneliti membagikan kuesioner kepada staff pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember.

Dari hasil korelasi Rank Spearman terbukti ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil r_s hitung sebesar 0,752 dan hasil uji taraf signifikansi 0,5% menunjukkan angka 0,608. Hal ini dapat diartikan bahwa r_s hitung lebih besar daripada r_s tabel atau $0,752 > 0,608$. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis kerja (H_a) yang artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember. Dari hasil analisis data tersebut, maka teori yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dapat berlaku di kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Jember (*Motivation Influence on Performance Leadership in the Civil Service Police Traffic Unit Jember*)”. Penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Ibu Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Agus Suharsono M.Si., selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah memberikan dukungan, bimbingan, saran, pikiran, waktu, dan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Inti Wasiati, MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang turut memberikan dukungan, arahan, dan nasehat selama penulis menjadi mahasiswa;
4. Tim penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menyempurnakan skripsi ini;
5. Seluruh pegawai dan staff di Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Jember yang bersedia membantu penulis memperoleh data-data;
6. Keluarga besar Administrasi Negara angkatan 2008 Reguler dan Non-Reguler yang telah memberikan bantuan, semangat, saran, kritik, dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan moril dan materil yang tak terhingga;
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Jember, 15 Desember 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Konsep Kepemimpinan	11
2.2 Motivasi Pimpinan (X)	13
2.3 Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).....	16
2.3.1 Kualitas Kerja.....	18
2.3.1 Kuantitas Kerja.....	19
2.4 Hipotesis	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Tipe Penelitian.....	21
3.2 Lokasi Penelitian	21

3.3	Penentuan Populasi dan Sampel	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	24
3.5	Definisi Operasional Variabel	25
3.5.1	Variabel Pengaruh (X) : Motiavasi	26
3.5.2	Variabel Terpengaruh (Y): Kinerja.....	27
3.6	Metode Analisis Data	28
BAB 4. HASIL DAN ANALISIS DATA		32
4.1	Hasil Penelitian.....	32
4.2	Deskripsi Daerah Penelitian	32
4.2.1	Visi dan Misi.....	32
4.2.2	Fungsi Instansi dan Tugas Pokok.....	33
4.2.3	Keadaan Pegawai	37
4.2.4	Struktur Organisasi	40
4.2.5	Penyajian Data Variable Penelitian.....	42
4.2.6	Analisis Data	63
4.2.7	Penentuan Nilai Rank.....	63
4.2.8	Perhitungan Korelasi	67
4.2.9	Perhitungan d_i dan d_i^2 dari variabel X (motivasi pimpinan) dan variabel Y (kinerja pegawai.....	67
4.2.10	Menentukan $\sum T_x$ dan $\sum T_y$	69
4.2.11	Menentukan $\sum x^2$ dan $\sum y^2$	70
4.2.12	Menghitung koefisien korelasi (r_s) dan Variabel X dan Variabel Y	71
4.3	Pembahasan	71
BAB 5. KESIMPULAN DAND SARAN.....		74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

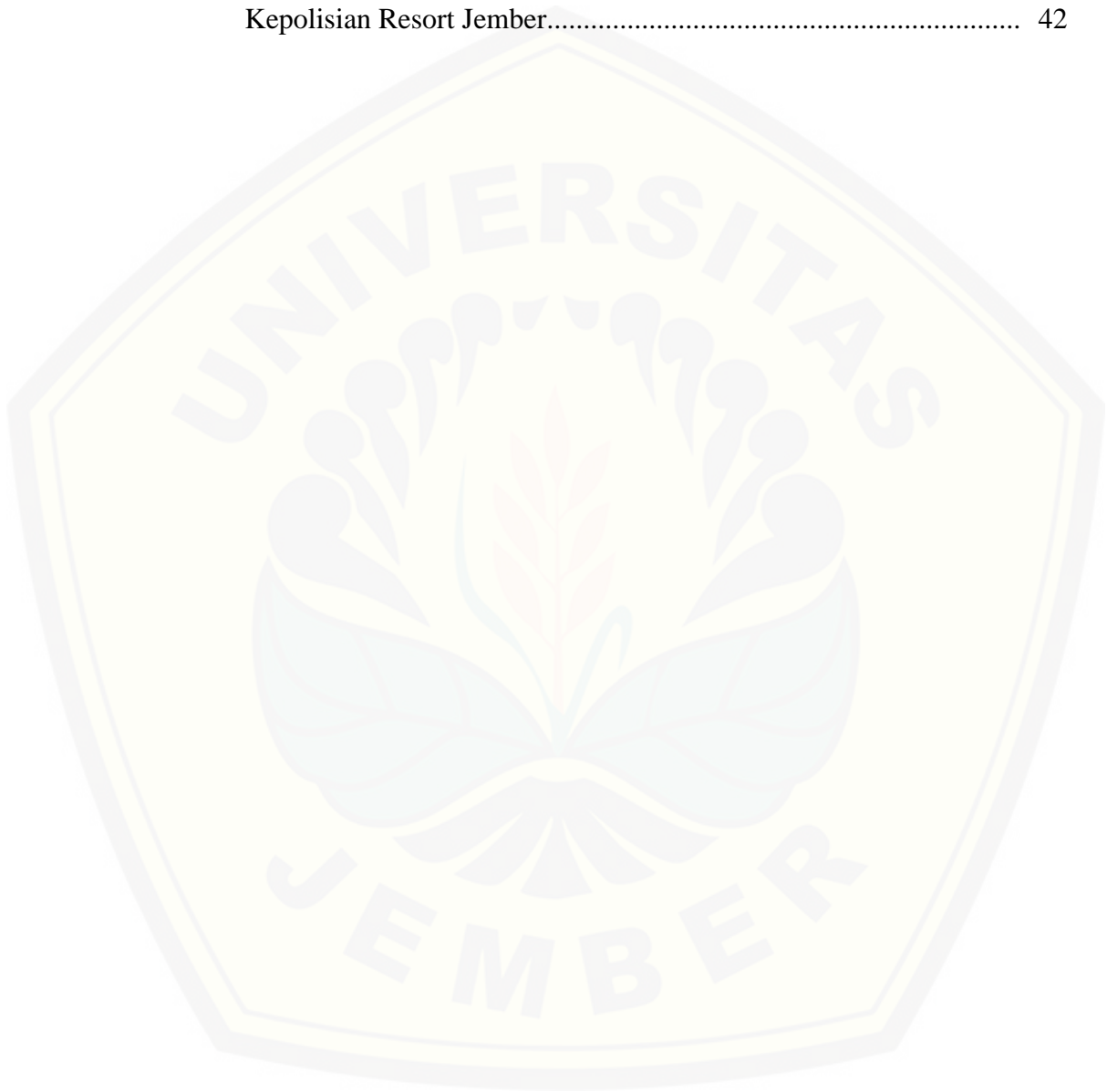
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Satuan Fungsi Polres Jember Per Mei 2013.....	4
Tabel 1.2 Data jumlah petugas Satuan Lalu Lintas Jember.....	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Jember.....	5
Tabel 1.4 Realisasi Kinerja Satuan Lalu Lintas.....	7
Tabel 1.5 Target dan Realisasi Pekerjaan.....	7
Tabel 3.1 Pedoman untuk membuktikan interpretasi koefisien korelasi.....	31
Tabel 4.1 Data Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Satuan Fungsi Polres Jember Per Mei 2013.....	36
Tabel 4.2 Data Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Polsek Polres Jember Per Mei 2013.....	37
Tabel 4.3 Data jumlah petugas Satuan Lalu Lintas Jember.....	38
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Jember.....	38
Tabel 4.5 Data Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember.....	39
Tabel 4.6 Data pegawai satuan lalu lintas jember berdasarkan tingkat pendidikan.....	40
Tabel 4.7 Data pegawai satuan lalu lintas jember berdasarkan masa kerja.....	40
Tabel 4.8 Realisasi Kinerja Satuan Lalu Lintas.....	40
Tabel 4.9 Target dan Realisasi Pekerjaan.....	41
Tabel 4.10 Data berdasarkan skor terhadap indikator pemberian inspirasi.....	44
Tabel 4.11 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator pemberian inspirasi.....	45
Tabel 4.12 Data berdasarkan skor terhadap indikator pemberian semangat.....	47
Tabel 4.13 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator pemberian semangat.....	48
Tabel 4.14 Data berdasarkan skor terhadap indikator pemberian dorongan.....	50
Tabel 4.15 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator	

pemberian dorongan.....	51
Tabel 4.16 Data skor jawaban responden terhadap variabel motivasi pimpinan..	53
Tabel 4.17 Frekuensi total jawaban responden terhadap variabel motivasi pimpinan.....	54
Tabel 4.18 Data berdasarkan skor terhadap indikator kualitas kerja.....	56
Tabel 4.19 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja.....	57
Tabel 4.20 Data berdasarkan skor terhadap indikator kuantitas kerja.....	59
Tabel 4.21 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kuantitas kerja.....	60
Tabel 4.22 Data skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai.....	61
Tabel 4.23 Frekuensi total jawaban responden terhadap indikator kinerja pegawai.....	62
Tabel 4.24 Data penentuan nilai rank dari variabel (X) motivasi pimpinan.....	65
Tabel 4.25 Data penentuan nilai rank dari variabel (Y) kinerja pegawai.....	66
Tabel 4.26 Perhitungan d_i dan d_i^2 antara variabel X dan variabel Y.....	68
Tabel 4.27 Rank kembar Variabel X.....	69
Tabel 4.28 Rank kembar variabel Y.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur organisasi Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember.....	42



LAMPIRAN

1. Angket/Kuesioner
2. Rekapitulasi jumlah surat kendaraan bermotor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember
3. Olah data hasil penelitian
4. Surat ijin penelitian dari lembaga penelitian universitas negeri jember
5. Surat ijin penelitian dari Polres Jember
6. Surat ijin penelitian dari fakultas ilmu sosila dan ilmu politik
7. Surat keterangan selesai penelitian dari Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember
8. Daftar nominatif PNS Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember
9. Rekapitulasi KUAT PERS Polri Polres Jember 2013

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor pelayanan publik mencakup aspek kehidupan bernegara yang luas, menyangkut pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pelayanan publik tersebut mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan ataupun pelayanan di bidang, pendidikan, kesehatan, dan pelayanan administratif seperti pelayanan kependudukan, dan Satuan Pelaksana Administrasi SIM (SATPAS). Pemerintah memberikan kewenangan sektor pelayanan publik tersebut kepada lembaga maupun dinas negara yang telah ditunjuk sebagai penyelenggara pelayanan publik.

Keberhasilan lembaga maupun dinas penyelenggara pelayanan publik ditentukan oleh kinerja lembaga dan kepercayaan masyarakat. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Sedangkan, kepercayaan masyarakat ditentukan oleh kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga pelayanan publik (OECD, 2000).

Permasalahan utama pelayanan publik di Indonesia berkaitan dengan kinerja aparatur dalam memberikan kualitas pelayanan itu sendiri. Pelayanan yang berkualitas dinilai pada berbagai aspek, yaitu menyangkut tata pelaksanaannya, dukungan sumber daya manusia, dan organisasinya. Sedangkan, peran aktif aparatur penyelenggara pelayanan publik menjadi faktor esensial atau kunci yang mendorong pelaksanaan pelayanan publik tersebut (Saksono, 2003), dapat dibangun melalui pendekatan kepemimpinan. Karena, pemimpin memiliki kemampuan di dalam mempengaruhi sekelompok orang untuk bersama-sama mencapai tujuan (Gibson, et. Al, 1992).

Seorang pemimpin mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggungjawab terhadap maju mundurnya daripada organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengerahkan dan mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pemimpin adalah pelaksana dan pengelola fungsi manajemen secara keseluruhan. Kepemimpinan adalah

proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

Sedangkan kepemimpinan dalam administrasi menurut Sukarna (1990:3) didefinisikan sebagai berikut:

“kepemimpinan dalam administrasi atau lebih tepatnya Administrative Leadership atau Managerial Leadership adalah kemampuan untuk mengendalikan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki atau apa yang telah ditetapkan”.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa.

“pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pegawai Negeri berdasarkan Undang-undang Pasal 2 Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari; Pegawai Negeri Sipil (Anggota Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia), Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Kedudukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur pemerintah memiliki peranan yang penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan. Hal ini sebagaimana tercantum di dalam Pasal 3 UU No. 43 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

“Pegawai negeri adalah aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945 negara dan pemerintah dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan”.

Kedudukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur pemerintah memiliki peranan yang penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan. Hal ini sebagaimana tercantum di dalam Pasal 3 UU No. 43 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

“Pegawai negeri adalah aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945 negara dan pemerintah dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan”.

Satuan Lalu Lintas adalah organisasi dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas membina dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum Negara Republik Indonesia. Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dengan Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait dengan lalu lintas kendaraan dan jalan raya. Berikut adalah tabel data rekapitulasi pegawai negeri sipil satuan fungsi polres jember.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Satuan Fungsi Polres Jember Per Mei 2013.

No	Satuan Fungsi	Jumlah
1	Pimpinan	0
2	Bagops	4
3	Bagren	2
4	Bagsumda	15
5	Siwas	1
6	Sipropam	1
7	Sikeu	4
8	Sium	10
9	Spkt	0
10	Satintelkam	3
11	Satreskrim	7
12	Satnarkoba	2
13	Satbinmas	2
14	Satshabara	2
15	Satlantas	40
16	Satpol air	1
17	Sattahti	1
18	Sitipol	1
Jumlah		96

Sumber: data sekunder Polres Jember, 2013

Tabel diatas menunjukkan pembagian tugas pegawai negeri sipil berdasarkan satuan fungsi di Polres Jember yang terbagi kedalam 18 satuan fungsi. Jika dilihat dari tabel diatas, pembagian pegawai negeri sipil paling banyak terdapat pada satuan lalu lintas mengingat bahwa tugas dari satuan lalu lintas itu sendiri sangat banyak yang berkaitan dengan registrasi kendaraan bermotor. Oleh sebab itu penulis memilih satuan lalu lintas mengingat banyaknya pekerjaan yang dilakukan setiap harinya yang berkenaan dengan administrasi kendaraan bermotor.

Berikut petugas satuan lalu lintas jember berdasarkan tugas/bidang pekerjaan.

Tabel 1.2 Data jumlah petugas Satuan Lalu Lintas Jember

No.	Tugas/Jabatan	Jumlah
1.	PNS	40 orang
2.	Unit Kecelakaan	13 orang
3.	Unit Tourjawali	40 orang
4.	Petugas SIM	10 orang
5.	Staf Kantor	8 orang

6.	Petugas Pelanggaran	3 orang
7.	Kasat dan Perwira Staf	7 orang
8.	Driver Kapolres	2 orang
Jumlah		123 orang

Sumber : Data primer Polres Jember, 2013

Dalam tabel 1.2 diatas menjelaskan jumlah petugas di satuan lalu lintas Jember berdasarkan unit/tugas yang terdapat pada satuan lalu lintas Jember dimana PNS lebih banyak daripada satuan polri. Berikut ini rincian pegawai negeri sipil berdasarkan staf/jabatan.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Satuan Lalu Lintas Jember

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Staf Samsat Barat	11
2.	Staf Samsat Timur	4
3.	Staf BPKB	6
4.	Staf SIM	13
5.	Staf LAKA	4
6.	Staf GAR	1
7.	Staf Turjawali	1
Jumlah		40

Sumber: Data sekunder Satuan Lalu Lintas Jember 2013

Tabel 1.3 menjelaskan pegawai negeri sipil berdasarkan staf/jabatan dalam satuan lalu lintas jember. Yang terbagi ke dalam 7 bidang. Jumlah pegawai yang paling banyak terdapat pada staf SIM yang berjumlah 13 orang.

Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan lalu lintas bertugas sebagai staf administrasi yang berkaitan dengan lalu lintas dan surat kendaraan. Oleh karena untuk melaksanakan tugas pokok tersebut maka harus ada peningkatan kinerja pegawai agar pegawai dapat bekerja seoptimal mungkin supaya dalam pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif. Karena dalam suatu organisasi terdapat dua pegawai negeri sipil, yakni staff administrasi dan polri yang berada dalam satu lingkungan yakni satuan lalu lintas kepolisian. Memiliki tugas berbeda namun pada kenyataannya staff dan polri saling bekerja sama. Karena tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga atau perusahaan. Seperti yang diungkapkan Prawirosentono (1999:3) bahwa “sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance)”. Dengan kata lain

kinerja karyawan atau pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Hal tersebut juga mengandung pengertian bahwa dalam diri pegawai terdapat upaya potensi yang sedapat mungkin didayagunakan secara efektif guna keberhasilan organisasi. Ketika kinerja perorangan dalam kondisi baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja lembaga dan perusahaan. Demikian halnya dengan keberadaan Satuan Lalu Lintas Kabupaten Jember sebagai organisasi pemerintah dibawah Polri senantiasa berupaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan terutama yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat melalui kinerja yang dimiliki oleh pegawainya.

Dengan demikian pimpinan harus memberikan motivasi atau dorongan serta semangat sangat diperlukan oleh pegawai didalam melaksanakan pekerjaan agar berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai seperti yang diungkapkan oleh Widjaya (1986:72) bahwa “dengan adanya moril atau semangat yang tinggi dikalangan pegawai maka pelaksanaan pekerjaan akan lancar”. Dengan uraian diatas dapat diketahui bahwa peran aktif pimpinan dan bawahan sangat diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan motivasi dari pimpinan sehingga pegawai bersedia melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Motivasi yang kuat dari pimpinan akan dapat merangsang pegawai agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sarwoto (1991:136) yang mengutarakan bahwa motivasi pimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan/manager dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Jika pimpinan mampu memberikan motivasi kepada pegawai dengan baik, maka pegawai akan sangat bersemangat dalam bekerja.

Motivasi berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi didefinisikan sebagai pengarahan atau penyaluran perilaku manusia kearah tujuan organisasi yang diinginkan. Berikut adalah realisasi kerja pegawai negeri sipil berdasarkan beban kerja yang diterima setiap harinya di satuan lalu lintas jember.

Tabel 1.4 Realisasi Kinerja Satuan Lalu Lintas

No	Bidang	Rata-Rata Beban Kerja Per Hari	Rata-Rata Realisasi Per Hari	Realisasi 2013
1.	STNKB	500 Surat	675	246195
2.	BPKB	250 Surat	184	67093
3.	SIMKB	250 SIM	152	55615
4.	Plat Nomor	500 plat nomor	276	100700

Sumber: Data Sekunder Satuan Lalu Lintas Jember 2013

Tabel 1.4 menunjukkan rata-rata beban kerja per hari yang dikerjakan pegawai di setiap bidang dan realisasi pada tahun 2013 di satuan lalu lintas jember.

Tabel 1.5 Target dan Realisasi Pekerjaan

No	Bidang	Pengerjaan	Target (%)	Realisasi (%)	Rata-Rata Realisasi (%)
1	KB	Perijinan, pembuatan baru dan mutasi surat kendaraan bermotor	100 %	100 %	72 %
2	B	Pembuatan surat kendaraan bermotor	100 %	74 %	
3	KB	Perijinan, pembuatan baru dan mutasi surat ijin mengemudi	100 %	60 %	
4	Nomor	Gantian (perpanjangan) dan pembuatan baru	100 %	55 %	

Sumber: data sekunder satuan lalu lintas jember 2013

Tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas jember sebesar 72 % angka tersebut masuk ke dalam kategori baik. Adapun kategori yang digunakan untuk mengukur skala kinerja untuk instansi pemerintah dari Lembaga Administrasi Negara (1999:29), yaitu berupa skala pengukuran ordinal sebagai berikut.

- Skala 85% - 100% yaitu sangat baik
- Skala 70% - 85% yaitu baik
- Skala 55% - 70% yaitu sedang
- Skala $X < 55\%$ yaitu kurang baik

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis terdorong sekaligus tertarik untuk meneliti dan mengkaji kebenaran bahwa pemberian motivasi pimpinan akan meningkatkan kinerja, karena adanya upaya peningkatan motivasi pemimpin dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian secara teoritis motivasi pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan secara subyektif kinerja pegawai dapat ditingkatkan dari sebelumnya walaupun masih belum tercapai secara optimal. dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Satuan Lalu Lintas Resort Jember”

1.2. Rumusan Masalah

Satlantas adalah lembaga publik. Kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik ditentukan oleh kinerja aparatur pelayanan publik. Kinerja aparatur publik ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu kinerja aparatur publik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian adalah. “Adakah pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember”.

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini dilakukan karena memiliki tujuan. Tujuannya adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Karena itu tujuan penelitian sebaiknya dirumuskan berdasarkan rumusan masalah diatas. Tujuan penelitian menurut Arikunto (2002:51) adalah “Rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai”. Berdasarkan perumusan diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah “Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember”.

1.3.2. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis, praktis dan bagi peneliti

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa konsep bagi pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya Program Studi Administrasi Negara memperluas wawasan dan

ilmu pengetahuan mengenai perilaku organisasi khususnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sekaligus juga sebagai salah satu upaya untuk memenuhi tugas dan kewajiban dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Negara.

2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan berupa informasi mengenai permasalahan motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas polri resort jember. Sehingga informasi ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam memperbaiki dan memberikan masukan yang positif bagi perbaikan saat ini dan masa mendatang terutama bagi instansi terkait dan sebagai acuan untuk rencana kegiatan ditahun-tahun berikutnya. Dan juga dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat rencana kerja target untuk tahun depannya agar satuan lalu lintas dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasikan dengan sadar yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen Robbin, 1998:22). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan menentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh suatu organisasi, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi tersebut jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengenai hal tersebut, Saksono (2003:29) berpendapat,

“kehadiran manusia sebagai pegawai didalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, pada hakekatnya merupakan faktor yang sangat esensial untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan, karena tersedianya modal yang sangat besar dan penggunaan teknologi mutakhir tidak mempunyai arti sama sekali bagi suatu organisasi tanpa kehadiran manusia”.

Unsur manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, apalagi disertai kinerja individu dalam menyelenggarakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya. Mangkunegara (2000:67) memberikan definisi kinerja sebagai berikut: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain; kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, diperlukan kinerja yang bagus dari pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja dipengaruhi pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan

sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan dapat memberikan dorongan dan sebagai penggerak bawahan untuk bertindak dan bekerja dengan benar serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (1989:136) yang menyatakan bahwa “memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan orang lain untuk melakukan tindakan”.

Siagian (2003:287), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan/organisasi mencapai tujuan, maka kepentingan pegawai akan terpelihara pula.

Lebih lanjut, Allen, Louis A. (1990:69) diterjemahkan oleh JMA Tuhuterm juga mengutarakan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut, “motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan”. Maksudnya agar bawahan bekerja dengan segala upaya.

2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi, termasuk pada sektor publik. Thoha (2004) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Gibson, et. al (1992) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan di dalam mempengaruhi sekelompok orang untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pengertian yang senada juga dikemukakan oleh Chowdhury (2003) bahwa “*Exercising leadership inevitably involves having influence. One cannot lead*

without influencing other". Sumber dari pengaruh bisa berupa pengaruh formal yang telah ditetapkan secara organisasional sehingga seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang lain semata-mata karena kedudukan di tingkat manajerial. Jadi kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi kebiasaan orang lain ke arah penyelesaian tujuan yang spesifik yang mengarah kepada teaching organization untuk dapat melatih dan mengembangkan knowledge, skill, dan attitude setiap individu dalam organisasi.

Dalam perspektif pelayanan publik, pemimpin harus mampu membawa organisasi publik memberikan pelayanan prima. Karena pada hakekatnya dibentuknya organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tangkilisan (2005) mengatakan bahwa organisasi publik dikatakan efektif apabila dalam realita pelaksanaannya birokrasi dapat berfungsi melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat (client), artinya tidak ada hambatan (sekat) yang terjadi dalam pelayanan tersebut, cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, serta mampu memecahkan fenomena yang menonjol akibat adanya perubahan sosial yang sangat cepat dari faktor eksternal.

Sebagai bagian dari suatu sistem, meningkatnya profesionalitas sumber daya manusia aparatur tidaklah otomatis kinerja organisasi publik akan meningkat. Sehingga manakala sumber daya manusia aparatur telah profesional, namun tidak didukung oleh sub-sub sistem lainnya seperti kelembagaan, ketalaksanaan, sarana dan prasarana yang memadai, niscaya kinerja organisasi publik yang bersangkutan tidak akan bisa mencapai tingkat kerja yang optimal.

Sumber daya manusia yang profesional menjadi faktor diterminan dan sekaligus menjadikan sub sistem lain menjadi baik, dan pada akhirnya kinerja organisasi publik menjadi baik pula. Berarti kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yaitu para pegawai dalam berbagai strata suatu piramida organisasi, yang pada dasarnya para pegawai tersebut bekerja membutuhkan pemimpin yang memimpin mereka dalam bekerja.

Menurut Goleman (2002), tugas pemimpin adalah menciptakan pada apa yang disebutnya sebagai resonansi (resonance) yaitu suasana positif yang mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam organisasi terus mengikatkan diri

(committed) dan menyumbangkan yang terbaik bagi organisasi. Schein (1992) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Tuntutan akan kualitas dan kinerja kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan mengemuka dan terus meningkat telah menjadi patron seorang pemimpin dan calon pemimpin di dalam membawa perubahan dalam organisasi, serta memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Motivasi pimpinan

Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2002:93) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi kerja didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) bahwa motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan. Sedangkan menurut Moekijat (dalam Hasibuhan, 2007:95) motif adalah “suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.

Motivasi menurut Sondang P. Siagian (1989:138) adalah sebagai berikut:

“motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan beberapa kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa motivasi pimpinan adalah daya dorong yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

Pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan dapat memberikan dorongan dan sebagai penggerak bawahan untuk bertindak dan bekerja dengan benar serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (1989:136) yang menyatakan bahwa “memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan orang lain untuk melakukan tindakan”.

Sebagai mana yang dinyatakan oleh Zainun. B (1994:41) sebagai berikut.

“motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dalam administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karena itu manusia merupakan unsure yang paling penting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen, maka soal-soal yang berhubungan dengan konsep motivasi patut mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang berkepentingan atau yang bertanggungjawab dalam organisasi dalam mewujudkan kerjasama manusia”.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat menggerakkan atau memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan segala daya upayanya. Seperti yang diungkapkan Manullang (1988:150) sebagai berikut, “dengan pemberian motivasi oleh pimpinan dimaksudkan pemberian daya perangsang pada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya”. Sedangkan menurut Ravianto (1986) dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan. Hal senada juga diutarakan oleh Sedarmayanti (2001:65) bahwa, “unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi”.

Allen, Louis A. (1990:69) diterjemahkan oleh JMA Tuhuterm juga mengutarakan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut,

“motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan”. Maksudnya agar bawahan bekerja dengan segala upaya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi tindakan pemberian motivasi tersebut dapat berhasil apabila antara pimpinan itu sendiri dan bawahannya dapat berinteraksi dengan baik sehingga terdapat sinkronasi dalam segala upaya yang mereka lakukan, atau dengan kata lain terjadi suatu jalinan kerjasama yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pada jalinan kerja sama tersebut pimpinan dapat mengetahui karakteristik serta latar belakang yang dari setiap individu bawahannya. Dengan demikian agar seorang bawahan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya diperlukan dorongan atau motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Allen, Louis A. yang mengatakan bahwa motivasi adalah yang dilakukan oleh manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Maka indicator yang digunakan untuk mengukur motivasi pimpinan yaitu pemberian inspirasi, semangat dan dorongan.

1. Pemberian Inspirasi

Inspirasi adalah sesuatu yang menggerakkan hati seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu (Lubis, 1978:137). Jadi pemberian inspirasi adalah tindakan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi pikiran seseorang agar melakukan suatu kegiatan tertentu.

2. Pemberian Semangat

Semangat adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:96). Pemberian semangat adalah suatu tindakan yang dilakukan pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Semangat yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan Leighten (dalam Moekijat, 1985:185) mengatakan bahwa:

“semangat adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan satu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua menginginkannya”

3. Pemberian Dorongan

Dorongan adalah kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan mekanisme-mekanisme yang bertindak sebagai pemuncil tingkah laku, Woodwort (dalam Koeswara, 1989:68). Dorongan memiliki tiga karakteristik yakni dorongan yang bersifat mengaktifkan, dorongan yang bersifat mengarahkan dan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan. Pemberian dorongan adalah tindakan pimpinan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahan agar melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan pendapat diatas, seorang pemimpin harus memberikan dorongan kepada bawahannya. Dorongan yang bersifat mengaktifkan adalah dorongan bagaimana usaha pimpinan agar bawahannya dapat secara aktif memberikan ide-ide atau gagasan-gagasannya ketika rapat dengan pimpinan. Dorongan yang bersifat mengarahkan adalah bagaimana usaha pimpinan untuk mampu mendorong bawahannya kearah tertentu yang telah menjadi tujuan organisasi. Sedangkan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan adalah dorongan itu tidak hanya mengarahkan tingkah laku bawahannya sampai pencapaian tujuan organisasi saja, namun dorongan itu tetap selalu aktif serta tingkah lakunya pun akan tetap kukuh seperti itu meskipun tujuan organisasi telah tercapai.

2.3 Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Unsur manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, apalagi disertai kinerja individu dalam menyelenggarakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan

yang terbaik dan terpercaya. Seperti yang dikemukakan oleh Nainggolan (1983:77) bahwa, “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) memberikan definisi kinerja sebagai berikut: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja pegawai disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Dimana kemampuan seseorang ditentukan oleh kualitas yang dimiliki seperti pendidikan, pengalaman dan sifat pribadi. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada pada diri seseorang dan hal lain diluar dirinya.

Mangkunegara (2005:9) menjelaskan tentang istilah kinerja adalah.

“Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Widodo (2008:78) kinerja adalah.

“Suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan per pegawai tersebut. Adapun aspek-aspek standar pekerjaan menurut Mangkunegara (2005:18) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. proses kerja dan kondisi pekerjaan;
2. waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
3. jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan;
4. jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
2. tingkat kemampuan dalam bekerja;
3. kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan;
4. kemampuan mengevaluasi.

2.3.1 Kualitas kerja

Wungu dan Brotoharjo menjelaskan bahwa *quality* (kualitas adalah segala bentuk ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Menurut Wilson dan Heyel yang dikutip oleh Suryana (2007:28) mendefinisikan bahwa “*quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Dengan demikian bahwa kualitas kerja dapat diukur dengan aspek kualitatif seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:18) yaitu:

1. ketepatan kerja;
2. tingkat kemampuan dalam bekerja;
3. kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan;
4. kemampuan mengevaluasi.

Ketepatan merupakan adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diselesaikan dengan tujuan atau sasaran yang diharapkan. Kemampuan dalam

bekerja merupakan bagaimana seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan menganalisis data dan menggunakan peralatan merupakan bagaimana seorang pegawai mampu menggunakan peralatan yang ada untuk mengerjakan pekerjaannya serta mampu menganalisis data atau informasi yang ada. Kemampuan mengevaluasi merupakan bagaimana seorang pegawai mengevaluasi pekerjaannya.

2.3.2 Kuantitas kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) quantity (kuantitas) yakni segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut pendapat Wilson dan Heyyel yang dikutip Suryana (2007:27) mengemukakan bahwa “quantity of work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu”.

Dengan demikian, kuantitas kerja dapat diukur dengan aspek kuantitatif seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:18) meliputi:

1. proses dan kondisi pekerjaan;
2. waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
3. jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan;
4. jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Proses kerja dan kondisi pekerjaan merupakan bagaimana pegawai bekerja sesuai dengan kondisi dan proses kerja yang dihadapi. Penggunaan waktu merupakan jumlah waktu yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan jumlah kesalahan yang dibuat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan yang sifatnya sementara dan merupakan rumusan yang menyatakan harapan penulis tentang hubungan dua variabel yang nantinya akan memberikan suatu kepastian terhadap dasar pemikiran yang telah dituangkan. Arikunto (2002:64) mengemukakan bahwa

“hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Arikunto (2002:66) bahwa “ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternative, disingkat Ha. Hipotesis kerja menyatakan adanya pengaruh antara variable X terhadap variable Y
2. Hipotesis nol disingkat Ho. Hipotesis nol menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variable atau tidak adanya pengaruh antara variable X terhadap variable Y.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

Ha: Adanya pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas kepolisian resort jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Berkaitan dengan penelitian asosiatif, Sugiyono (2011:36) berpendapat bahwa permasalahan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Terdapat tiga tipe hubungan dalam permasalahan asosiatif yaitu:

1. Hubungan simetris adalah hubungan antar dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama (bersifat keagamaan);
2. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat;
3. Hubungan interaktif adalah hubungan yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini termasuk pada hubungan kausal atau sebab akibat, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan dengan kinerja pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang dipergunakan guna menjawab pertanyaan yang sedang penulis teliti. Lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Kantor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember Jl. LetJend DI Panjaitan 48 Jember. Adapun pertimbangan penetapan lokasi penelitian di Kantor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember adalah Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember adalah salah satu bagian dari Kepolisian Resort Jember yang menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan Lalu Lintas di kota Jember. Menjadi menarik karena dalam satu organisasi pemerintah terdapat dua macam anggota, yakni pegawai negeri sipil dan personil polri. Karna jika dilihat, pimpinan pada setiap subsistem di satlantas adalah seorang polisi. Satuan lalu lintas jember terdiri dari beberapa sub bagian (SIM, STNK, BPKB, Kecelakaan, Unit Tour Jawali, Pelanggaran. Dll) yang menuntut mereka untuk lebih meningkatkan kinerja mereka agar setiap permasalahan bisa ditangani dengan cepat.

3.3 Penentuan Populasi dan Penentuan Sampel

3.3.1 Penentuan Populasi

Dalam setiap penelitian, penentuan populasi sangat penting guna menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Singarimbun dan Effedi (1995:152) menyatakan bahwa “Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”.

Menurut Sugiyono (2004:90) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik ataupun sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Berdasarkan dua pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Satuan Lalu Lintas Jember yang berjumlah 40 Orang.

3.3.2 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan Purwanto dan Sulistyastuti (2007:37) bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi. Didalam mengambil sampel tidak ada ketentuan mutlak untuk menentukan besarnya suatu sampel yang harus diambil dalam populasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hadi (2002:73-74) sebagai berikut,

“sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi. Ketiadaan ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seseorang penyelidik”.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan. Dibawah ini adalah macam-macam teknik sampling menurut Sugiyono (2008:81-86):

1. Probability sampling

- a. Simple random sampling, teknik ini dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.
 - b. Proportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.
 - c. Disproportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.
 - d. Cluster sampling (area sampling), teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten.
2. Non probability sampling
- a. Sampling sistematis, teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.
 - b. Sampling kuota, teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
 - c. Sampling insidental, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel.
 - d. Sampling purposive, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.
 - e. Sampling jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
 - f. Snowball sampling, teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Berdasarkan teknik sampling diatas, maka peneliti disini menggunakan populasi sasaran untuk dijadikan sampel sesuai dengan pernyataan diatas, karena jumlah populasi sasaran tidak terlalu banyak maka teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk itu

dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sasaran yang berjumlah 40 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2008:137) menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi teknik observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks dimana proses tersebut tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Hadi dalam Sugiyono, 2008:145). Observasi dibedakan menjadi:

- a. Observasi berperan serta (*participant observation*), peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian
- b. Observasi nonpartisipan, peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2008:142).

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuesioner tertutup dalam arti disediakan alternative jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dibedakan menjadi wawancara terstruktur dan tidak terstruktur (Sugiyono, 2008:137-141):

- a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tak terstruktur, wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan, pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dengan wawancara ini penulis dapat memperoleh data-data dengan cara bertanya langsung pada responden, guna melengkapi data-data primer.

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:206) bahwa “metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya”. Dalam hal ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen maupun surat-surat yang berkaitan dengan data sekunder. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari Kantor Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resort Jember

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional untuk memberikan batasan-batasan yang lebih terarah dan jelas mengenai indikator-indikator dari setiap variabel penelitian sehingga mempermudah pengukurannya. Menurut Singarimbun (2000:46) menyatakan bahwa “definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel”. Di dalam operasional konsep, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor atau keadaan yang dicakup dalam konsep tersebut.

Jadi yang dimaksud dengan definisi operasional adalah penjabaran konsep yang telah ditentukan sebagai variabel kedalam pengertian yang lebih kongkrit dan dapat diukur. Untuk pengukuran variabel ini digunakan indikator dari variabel

yang bersangkutan. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu:

1. Operasional variabel pengaruh (X) yaitu, Motivasi pimpinan di Satuan Lalu Lintas Resort Jember.
2. Operasional variabel terpengaruh (Y) yaitu, Kinerja pegawai di Satuan Lalu Lintas Resort Jember.

3.5.1 Variabel Pengaruh (X) : Motivasi Pimpinan

a. Indikator pemberian inspirasi (X_1)

Item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

1. Pemimpin selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pekerjaan.
2. Pemimpin membagikan ukuran pelaksanaan dalam pekerjaan (performance standards).
3. Pemimpin melatih/membimbing bawahan untuk memenuhi ukuran pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b. Indikator pemberian semangat (X_2)

Item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

1. Pemimpin mengajak bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama
2. Pemimpin selalu menekankan kedisiplinan terhadap bawahan.
3. Pimpinan mengajak bawahan agar selalu bergairah dalam bekerja.

c. Indikator pemberian dorongan (X_3)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah:

1. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan agar mereka mau mengeluarkan ide-ide dalam rapat.
2. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan ketika mereka mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pimpinan mengingatkan bawahan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

3.5.2 Variabel Terpengaruh (Y) : Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2005:18). Dari variabel kinerja, akan digunakan indikator sebagai berikut:

a. Kualitas (Y₁)

Dari indikator kualitas kerja dapat ditarik item-item sebagai berikut:

1. kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan;
2. kemampuan pegawai dalam menganalisis data dari pekerjaan.
3. pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai standart operasional kerja;
4. kemampuan pegawai dalam mengevaluasi pekerjaan.

b. Kuantitas(Y₂)

Dari indikator kuantitas kerja dapat ditarik item-item sebagai berikut:

1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan;
2. kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan;
3. kemampuan pegawai untuk meminimalisir jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. kemampuan dalam memberikan pelayanan.

Selanjutnya untuk memudahkan dalam pengukuran jawaban responden yang terbagi dalam beberapa indikator di atas, maka digunakan Skala Likert. Hal tersebut mengacu pada pendapat Sugiyono (2011: 93) mengatakan “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Jawaban setiap instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2010:285) bahwa alternative jawaban yang disediakan yang dapat berup kata-kata antara lain: “banyak, cukup, kurang,”; “sering, jarang, tidak pernah,”; “setuju, cukup setuju, kurang setuju,”; sering, cukup, jarang dan lain-lain. Dalam peenlitian ini, penentuan skor atas jawaban dari item-item pertanyaan tersebut:

1. jawaban “sering” diberi skor 3 yang tercermin dalam point (a)
2. jawaban “jarang” diberi skor 2 tercermin dalam point (b)
3. jawaban “tidak pernah” diberi skor 1 yang tercermin dalam point (c)

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah yang penting dalam suatu penelitian. Menganalisis data merupakan langkah akhir bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan menggali kembali tingkat kebenaran hipotesis dengan menganalisis dan menginterpretasikan data. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:263) bahwa, “analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistic”.

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan teknik perhitungan statistik. Dan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y penulis menggunakan teknik uji statistic Rank Sperman yang dikenal dengan teknik korelasi Rank Sperman. Alasan penulis menggunakan rumus Rank Sperman adalah skala yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai adalah skala ordinal. Sebagaimana menurut Siegel (1997:31) dengan skala ordinal, hipotesis dapat diuji dengan menggunakan tes statistic non parametik yaitu Rank Sperman.

Pendapat Siegel tersebut didukung oleh sugiyono (2006:282) yang menyatakan bahwa apabila datanya ordinal dan bentuk hipotesisnya asosiatif maka dapat menggunakan rumus Rank Sperman. Dan rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan bentuk asosiatif (hubungan) khususnya hubungan kausal, karena menurut Sugiyono (2006:55) bahwa, bentuk-bentuk hipotesis penelitian sangat terkait dengan rumusan masalah penelitian”.

Dengan alasan tersebut maka penulis menggunakan Uji statistic Rank Sperman dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{N^3 - N}$$

(Sidney Siegel, 1997:253)

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi antar variable

di : Perbedaan urutan (rank) pasangan variable

N : Jumlah responden

Formulasi tersebut dipergunakan apabila di dalam rank kembarnya tidak begitu banyak. Tetapi apabila rank kembarnya banyak maka formulasi yang dipergunakan sebagai berikut dimana:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

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

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

Untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan menggunakan rumus:

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

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

(Sidney Siegel, 1997:256-257)

Langkah terakhir dari analisis *Rank Spearman* adalah pengkajian taraf kepercayaan (signifikasi). Adapun taraf signifikasi yang ditentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan sebesar 95 %, sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih besar dari pada harga table (angka kritis), maka H_0 diterima, sebaliknya jika

nilai lebih kecil dari harga table maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun rumus digunakan untuk menguji r_s yaitu rumus T_{test} adalah sebagai berikut :

$$T_{test} = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$

(Sidney Siegel, 1997:263)

Keterangan:

t = signifikan

N = responden

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

$1-2$ = konstanta

X dan Y = variasi antar variabel

d_i = deferensiasi intergral (perbedaan derajat integral)

T_x dan T_y = frekuensi kembar dari variabel X dan Y

t = nilai kembar dari rank X dan Y

Langkah terakhir dari analisis Rank Spearman adalah penggunaan taraf kepercayaan atau taraf signifikansi. Taraf signifikansinya adalah 0,95% atau taraf dengan batas kesalahan sebesar 0,5% artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah sebesar 0,005% dengan ketepatan yang dibuat benar 0,95%. Setelah diperoleh data dari hasil hitung analisis data, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan ketentuannya adalah sebagai berikut:

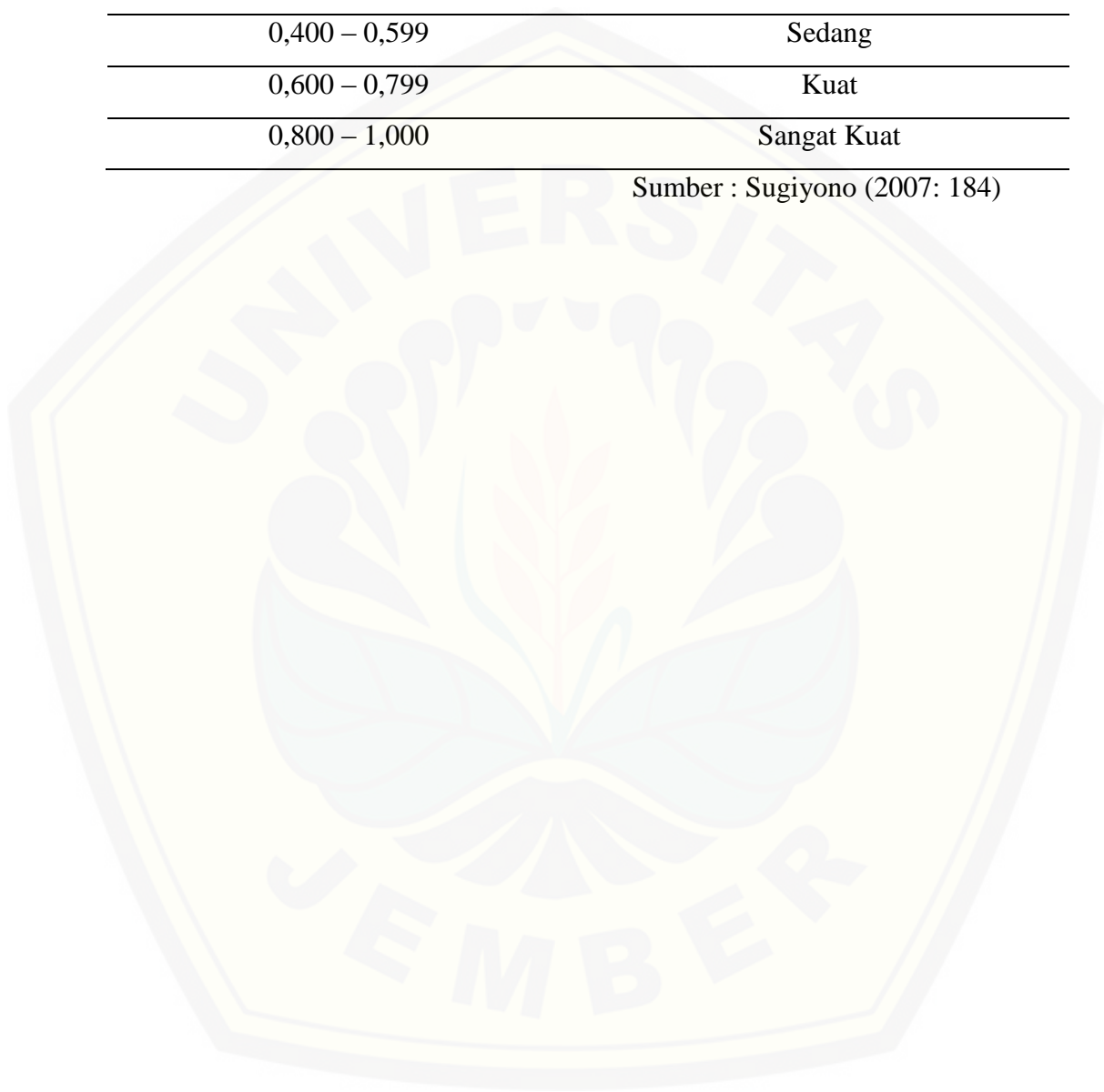
1. Jika nilai hitung $>$ nilai tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Jika nilai hitung \leq nilai tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Besarnya hubungan antara dua variable dapat diketahui dengan menggunakan pedoman untuk membuktikan interpretasi koefisien korelasi yang terdiri dari beberapa kategori penilaian yaitu :

Tabel 3.1 Pedoman untuk membuktikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007: 184)



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui tahap analisis data, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil korelasi Rank Spearman terbukti ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil r_s hitung sebesar 0,752 dan hasil uji taraf signifikansi 0,5% menunjukkan angka 0,608. Hal ini dapat diartikan bahwa r_s hitung lebih besar daripada r_s tabel atau $0,752 > 0,608$. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis kerja (H_a) yang artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember. Dari hasil analisis data tersebut, maka teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dapat berlaku di kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember.
2. Kinerja dan pelayanan pegawai negeri sipil di satuan lalu lintas jember pada dasarnya baik, namun alangkah baiknya jika lebih ditingkatkan pelayanannya karena berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap masyarakat, masyarakat mengeluhkan masih banyaknya calo dalam pelayanan pembuatan SIM dan perpanjangan surat kendaraan bermotor. Walaupun hal tersebut dapat membantu masyarakat dalam pelayanan agar bisa lebih cepat, namun dibalik itu semua menunjukkan bahwa pelayanan petugas kurang memuaskan sehingga masyarakat lebih memilih menggunakan jasa calo.
3. Penambahan petugas dan infrastruktur yang mendukung dalam pekerjaan mungkin akan sangat membantu dalam memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh antara motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Lalu Lintas Resort Jember, maka ditekankan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar pemimpin lebih memperhatikan bawahannya dengan cara lebih membangun komunikasi serta mau mendengar segala ide-ide dan gagasan-gagasan yang diungkapkan oleh bawahan. Jika komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik, maka akan timbul semangat dan gairah untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan lebih mendorong bawahan agar mereka mau mengeluarkan ide-ide untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Karena kinerja yang baik juga harus mendapat dukungan dari pimpinan itu sendiri.
2. Adanya dorongan dan motivasi lebih kepada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja. Perlunya pengawasan terhadap kinerja pegawai sangat penting agar pimpinan tahu dimana yang perlu dibenahi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. 1999. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Allen, Louis A. 1990. *Karya Manajemen. (Terjemahan YMA Tuhuteru)*. Jakarta: Pembangunan.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
_____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- A.W.Widjaja. 1986. *Peranan Motivasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Presindo
_____. 2002. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
_____. 2006. *Administraasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Merit Sistem*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cushway, B & Lodge, D. 1995. *Organizational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gibson. Et. Al. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Alih Bahasa Erlangga
- Chowdury Subir et Al.. 2003. *Organisasi Abad 21*. Jakarta: PT Indeks
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.,
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Penelitian Research Jilid 1*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuhan, Malayu. S. P. 1990. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
_____. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Koeswara, E. 1989. *Motivasi: Teori dan Penelitiannya*. Bandung. Angkasa
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia,
- .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama
- Manullang. M., Marihot. Manullang. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan HMI Sadli dkk.* Jakarta: Salemba IV.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung. Mandar Maju
- Nainggolan, H. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pancer.
- Nazir, M. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Djanbatan.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pamudji. 1985. *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
_____. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.
- Robbins, P. Stephen. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
_____. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saksono, Slamet. 2003. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: KANISIUS
- Sarwoto. 1989. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Schein, H Edgar. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 1989. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
_____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: Bumi Aksara
_____. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, M. dan Effendi S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
_____. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
_____. 2000. *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES

Sukarna. 1990. *Sistem Politik*. Bandung: Citra Aditya Bakti

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Suryana. 2007. *Filsafat dan Metodologi Penelitian*. Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: UNEJ

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Widodo, Mukhtar. 2000. *Kearah Penelitian Deskriptif*. Jakarta: Afriouz.

Wilson dan Heyel. 1987. *Hand Book of Modern Office Management and Administrative Service*. New York: Mc. Grow Hill. Inch.

Wungu, dan Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainun, B. 1994. *Administrasi Manajemen*. Jakarta: Gramedia

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168)

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 4 Tentang Perubahan Atas Undang Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945.

Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia

Lain-Lain

Buku Tahunan Satuan Lalu Lintas Resort Jember Tahun 2012