



**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PEMIMPIN DENGAN
KINERJA PEGAWAI DI SUBDINAS BINA MANFAAT DINAS PEKERJAAN
UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

No. Induk :	09 NOV 2002	Klas
	SRS	352.0051
		SET
		h

Doddy Andhika Setyawan

NIM ; 980910201056

Pembimbing :

Drs. ARDIYANTO, M.Si

Drs. B.B KREBET DS, MS

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

2002

MOTTO

*"Tidak ada prajurit jelek, kalau
pimpinan baik"*

(Laksamana TNI Subyakto)

*"Lakukan yang terbaik !!!! dan selalu berbuat
baiklah kamu pada orang tuamu, gurumu, temanmu.....
apabila kamu masih gagal meraihnya suatu saat
nanti, Yakinlah bahwa Tuhan akan
menggantikan dengan sesuatu yang TERBAIK
bagimu."*

(Dari abangku : Kapten (Inf.) Jarot Edy Purwanto)

Kupersembahkan karya ini kepada
yang terhormat

Ibuku Sri Sulistyaningsih Ekowati +
Bapakku Drs Suyoto, MS

Atas cinta, kasih dan sayangnya yang tidak pernah
surut atas pengorbanan yang tiada henti,
atas doa tulus yang selalu mengalir untuk
keberhasilan kami, anak - anaknya

Adikku, Rimbi & Teguh.....-

Semoga kita menjadi anak - anak yang sholeh, berbakti
kepada Ibu, Bapak, Agama, Nusa dan Bangsa

Almamaterku tercinta
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

LEMBAR PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program studi Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Pada :


Hari /Tanggal: Senin, 30 September 2002

Pukul : 10.00 BBWI - selesai

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


(Drs. Hendro Mulyono)


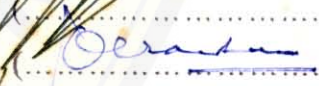
NIP.130 520 718


(Drs. Ardiyanto, Msi)

NIP.131 658 388

Anggota

- 1.Drs. Hendro Mulyono
- 2.Drs. Ardiyanto, Msi
- 3.Drs.Bb.Budyantoro Krevet Ds, MS
- 4.Drs.S.Soerantomo


.....
.....

.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember




Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah terhadap Allah SWT yang telah memberikan segala hidayah dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Pemberian Motivasi oleh Pemimpin dengan Kinerja Pegawai di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember”. Penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tuaku, Ibu dan Bapak yang telah mendidik, membimbing serta mengasuhku dengan penuh kasih sayang dan tulus ikhlas.
2. Drs. Ardiyanto, Msi selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya hingga skripsi ini terselesaikan.
3. Drs.B.B.Krebet Ds, MS selaku Pembimbing II yang telah mendampingi dan memberikan segenap waktunya demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Drs. H. Moch Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
5. Bapak Drs.Ardiyanto, Msi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
6. Bapak Drs. H. Beedijono,Msi, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember,
7. Bapak Dra. Inti Wasiati, MM, selaku Dosen Wali.
8. Bapak Ir.Soehardijanto,MM selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

9. Bapak Drs.H Soewadi selaku Kepala Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember
10. Bapak Ir.Legimin selaku Kepala Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan kabupaten Jember
11. Bapak – bapakku yang baik di DPU Pengairan Pak Daryani, Pak Achmad, Pak Bowo terima kasih atas perhatian dan bantuannya selama ini
12. Rekan-rekan AN '98, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, yang merupakan teman-teman seperjuanganku. Special thank's buat Pras, Riana, Lies, erik, indra dsb. “selamat berjuang kawan..!!!”
13. Saudara-saudaraku di PPS Betako Merpati Putih Kolat Universitas Jember dan Cabang Jember. Special Tank's for Mas Agung terima kasih atas perhatian dan bantuannya, dan sobatku Edo togelang, Bambang.
14. Rekan-rekanku BEM Fisip Periode 2000 – 2001 salam manis buat mr.Warno
15. Teman-temanku di USEF Unej (albard, tina and the others)
16. Abang – abangku yang selalu mengobarkan semangat dan memberi tauladan di Yonif 509 (Kapten (Inf) Jarot EP, Lettu (Inf) Iman Firmansyah, Lettu (Inf) Ibnu Hudaya, Kapten (Inf) Kukuh S.) terima kasih atas dukungan dan dorongan semangat selama ini.
17. Terima kasih buat mbak Ika, Erwin yang ada di Students Advisory Centre (SAC) atas dorongan semangat serta wawasan yang telah diberikan kepada penulis. Salam buat teman – temanku Team Wirausaha Universitas Jember 2000, semoga hubungan *friendship* kita akan terjalin selamanya.
18. Semua pihak yang turut membantu penelitian ini baik secara langsung ataupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jember, September 2002

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Realisasi Program kerja pegawai Subdinas Bina manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember bulan Januari – Juni 2002.....	3
Tabel 2	Realisasi Laporan Program kerja pegawai Subdinas bina manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember bulan Januari – Juni 2002.....	6
Tabel 3	Data rapat yang dipimpin oleh kepala subdinas bina manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember bulan Januari – Juni 2002.....	9
Tabel 4	Tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti rapat – rapat dinas yang dilaksanakan di subdinas bina manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember bulan Januari – Juni 2002.....	10
Tabel 5	Data Pegawai masing – masing seksi di Subdinas Bina manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember.....	38
Tabel 6	Data skor Jawaban responden terhadap motivasi langsung.....	42
Tabel 7	Data skor Jawaban responden terhadap motivasi tak langsung.....	44
Tabel 8	Data kategori jawaban responden terhadap indikator X yaitu pemberian motivasi oleh pemimpin.....	46
Tabel 9	Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator motivasi langsung dan tak langsung.....	47
Tabel 10	Data berdasarkan skor terhadap indikator kualitas hasil kerja.....	49
Tabel 11	Data berdasarkan skor terhadap indikator kuantitas hasil kerja.....	51
Tabel 12	Data ketegori jawaban respoden indikator Y yaitu kinerja pegawai.....	53
Tabel 13	Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja	54

Tabel 14	Persiapan untuk mencari nilai rank dari variabel pemberian motivasi oleh pemimpin.....	56
Tabel 15	Persiapan untuk mencari nilai rank dari variabel kinerja pegawai	57
Tabel 16	Mencari korelasi variabel pemberian motivasi oleh pemimpin dan variabel kinerja pegawai.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Tradisional.....	17
Gambar 2	Model Hubungan manusia.....	18
Gambar 3	Model Sumber Daya Manusia.....	18
Gambar 4	Konsep motif dan motivasi.....	21
Gambar 5	Model Hubungan manusia.....	22
Gambar 6	Model Penelitian.....	24
Gambar 7	Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan kabupaten Jember	36
Gambar 8	Struktur Organisasi Sub Dinas Bina Manfaat	38

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4 Kerangka Teori.....	12
1.4.1 Konsep Pemberian Motivasi oleh Pemimpin.....	20
a. Motivasi Langsung.....	22
b. Motivasi tak langsung.....	22
1.4.2 Konsep Kinerja.....	22
a. Kualitas hasil kerja.....	23
b. Kuantitas hasil kerja.....	23
1.5 Hipotesis.....	24
1.6 Definisi Operasional.....	24
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pemberian Motivasi oleh Pemimpin	25
a. Motivasi Langsung.....	25
b. Motivasi tak langsung.....	25
1.6.2 Operasionalisasi Variabel terpengaruh Kinerja Pegawai.....	25

a.	Kualitas hasil kerja pegawai.....	25
b.	Kuantitas hasil kerja pegawai.....	26
1.7	Metode Penelitian.....	26
1.7.1	Penentuan Populasi.....	27
1.7.2	Tahap Pengumpulan Data.....	27
a.	Tehnik Observasi.....	27
b.	Tehnik Interview.....	27
c.	Tehnik Kuesioner.....	28
d.	Tehnik Dokumentasi.....	28
1.7.3	Metode Analisis Data.....	28
BAB II DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....		33
2.1	Pengantar.....	33
2.2	Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan.....	33
2.2.1	Kedudukan.....	33
2.2.2	Tugas Pokok.....	33
2.2.3	Fungsi.....	34
2.2.4	Kewenangan.....	34
2.3	Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.....	35
2.3.1	Susunan Organisasi.....	35
2.3.2	Struktur Organisasi.....	36
2.4	Fungsi dan Tugas Subdinas Bina Manfaat.....	37
2.4.1	Susunan Organisasi Subdinas Bina Manfaat.....	37
2.4.2	Struktur Organisasi Subdinas Bina Manfaat.....	38
2.4.3	Tugas Seksi – seksi di Subdinas Bina Manfaat.....	39
BAB III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....		41
3.1	Pengantar.....	41
3.2	Penyajian data Variabel Pengaruh (X) Yaitu Pemberian Motivasi oleh Pemimpin (Kepala Sub Dinas Bina Manfaat).....	41
3.2.1	Nilai Responden atas indikator Motivasi Langsung.....	41

3.2.2	Nilai Responden atas indikator Motivasi tak Langsung.....	43
3.3	Penyajian data Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Kinerja Pegawai di SubDinas Bina Manfaat.....	48
3.3.1	Nilai Responden atas indikator Kualitas hasil kerja.....	48
3.3.2	Nilai Responden atas indikator Kuantitas hasil kerja.....	50
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA.....		55
4.1	Pengantar.....	55
4.2	Penentuan Nilai Rank.....	55
4.2.1	Variabel Pengaruh (X) yaitu Pemberian Motivasi oleh Pemimpin (Kepala Sub Dinas Bina Manfaat).....	56
4.2.2	Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Kinerja Pegawai di Sub Dinas Bina Manfaat	57
4.3	Perhitungan Korelasi.....	57
4.3.1	Perhitungan Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		63
5.1	Simpulan	63
5.2	Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha peningkatan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu kegiatan pembangunan yang dilaksanakan secara bertahap terencana dan berkesinambungan, termasuk salah satunya usaha peningkatan pembinaan atas pengairan dan irigasi, seperti dinyatakan pada Bab I pasal 1 Peraturan daerah Kabupaten Jember No.33 Tahun 2000, Dimana Pengairan merupakan suatu bidang pembinaan atas air, sumber air, termasuk kekayaan alam bukan hewani yang terkandung didalamnya, baik yang alamiah maupun yang telah diusahakan oleh manusia. Sedangkan Irigasi adalah usaha penyediaan dan pengaturan air untuk menunjang pertanian. Dimana tugas dan kewenangan atas masalah ini di Kabupaten Jember ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Pengairan Kabupaten Jember.

DPU Pengairan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pengairan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh daerah yang disertai pembiayaan, sarana dan prasarana serta sumberdaya manusia.

Dengan melihat tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum Pengairan yang salah satunya adalah melaksanakan tugas pembantuan dimana oleh daerah diberikan sarana, prasarana, pembiayaan dan sumber daya manusia, maka untuk membatasi pembahasan dalam penelitian ini penulis menekankan pada kegiatan pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai DPU Pengairan pada Seksi Bina Manfaat.

Seksi Bina Manfaat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan irigasi desa, irigasi air tanah, irigasi tersier, pengelolaan perijinan dan penyuluhan pengairan. Dengan kata lain seksi bina manfaat yang sangat dekat berhubungan dengan masyarakat khususnya dalam upaya memberikan pelayanan bagi pengguna jasa pengairan dalam hal ini HIPPA (Himpunan Petani Pemakai Air).

Dalam rangka meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan pada masyarakat maka penulis memandang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada



DPU Pengairan dalam hal ini pegawai sangatlah penting agar pegawai dapat bekerja seoptimal mungkin supaya dalam pencapaian tujuan organisasi berjalan efektif.

Karena tercapainya tujuan lembaga hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Seperti yang diungkapkan Prawirosentono (1999:3) bahwa "Sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*)." Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik.

Berdasar kondisi diatas bahwa faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai (prestasi kerja pegawai). Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2000:67) : "Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)". Adapun lebih lanjut dijelaskan tentang pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal diatas cukup jelas memberikan gambaran bahwa pegawai bisa dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja pegawai tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas artinya kualitas dan kuantitas hasil kerjanya dapat dikatakan baik pula yang hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor motivasi. Robbins (1996:198) berpendapat " pegawai yang termotivasi berada dalam keadaan tegang untuk mengendurkan ketegangan ini mereka mengeluarkan upaya makin besar. Ketegangan makin tinggi tingkat upaya itu kehasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu."

Hal tersebut mengandung pengertian bahwa dalam diri anggota tersebut terdapat potensi yang sedapat mungkin didayagunakan secara efektif guna keberhasilan organisasi. Demikian pula di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karyawan atau pegawai memberikan sumbangannya pada organisasi dengan melaksanakan tugas pekerjaannya.

Digital Repository Universitas Jember

Berdasarkan hal tersebut maka pencapaian tujuan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember juga tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh bawahan ataupun karyawan yang ada di Subdinas Bina Manfaat. Berdasarkan kondisi ini, dapat dikatakan bahwa faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan adalah adanya kinerja pegawai/bawahan dalam organisasi atau lazimnya disebut kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehubungan dengan kinerja yang disebutkan diatas, Moenir (1983:76) mengemukakan bahwa “ Kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu”.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat dimengerti bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dikatakan tinggi apabila hasil yang dicapai karyawan atau pegawai sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Adapun realisasi program kerja pegawai di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember Bulan Januari sampai dengan Bulan Juni 2002 adalah sebagai berikut.

Tabel 1 . Realisasi Program kerja Pegawai Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Bulan Januari – Juni 2002

Bagian	Target (%)	Realisasi (%)	Total
Seksi Irigasi desa			
• Penyediaan air dan pembagian air irigasi pada jaringan tersier Se-kabupaten Jember	100	75	
• Pembangunan dan perbaikan pengairan desa se – kabupaten Jember	100	60	
• Pengawasan dan pengendalian pembangunan dan perbaikan irigasi desa, irigasi air tanah dan irigasi tersier se – kabupaten Jember	100	65	62,5
• Pembinaan dan penyusunan perencanaan teknis pembangunan dan perbaikan jaringan irigasi, irigasi air tanah dan jaringan tersier .	100	50	

Seksi Penyuluhan <ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan bahan petunjuk dan pembinaan terhadap para pengelola serta pemanfaat pengairan • Penyuluhan tentang dampak pembangunan pengairan se – kabupaten jember • Pelatihan terhadap para pengelola serta pemanfaat pengairan 	100	40	50,00
Seksi Perijinan <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan ijin dan pengawasan pelaksanaan pendirian pengubahan bangunan² lain yang berada didalam, diatas yang melintasi jaringan irigasi, drainase • Pembuatan bahan untuk pemberian ijin penggunaan air irigasi dan jaringan irigasi bagi perorangan dan badan usaha • Pendataan, dokumentasi dan inventarisasi perijinan penggunaan air permukaan dan sumber air serta jaringan irigasi se-kabupaten jember • Penyiapan rekomendasi penambangan bahan galian gol.C pada alur sungai 	100	50	61,25
Total rata - rata			58,63

Sumber data: Data Sekunder

Keterangan

Karena penelitian ini memiliki tiga kelas maka ketentuan Waluyo sebagai berikut : $\frac{0 + 100\%}{3} = 33,34 \%$

Sehingga pengkategorianya : 0 % – 33,34 % kriteria rendah
33,35 % – 66,68 % kriteria sedang
66,69 % – 100 % kriteria Tinggi

Dari tabel 1 diketahui bahwa kinerja pegawai secara kelompok di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember khususnya bulan Januari – Juni 2002 yang ditunjukkan dengan target dan realisasi program memiliki total skor rata – rata sebesar 58,63 % yang berada pada kriteria sedang. Akan tetapi dalam membahas kinerja pegawai ini penulis memfokuskan pada kinerja pegawai secara individu sehingga diperlukan suatu data tambahan yaitu Data realisasi laporan atas program kerja yang telah dilaksanakan secara teknis dilapangan.

Tabel 2. Realisasi Pembuatan Laporan Program Kerja Pegawai Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Bulan Januari – Juni 2002

Bagian	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi		%	Rata – rata Individu
			terrealisasi	tdk terrealisasi		
Seksi Irigasi						
Pedesaan						
Kepala Seksi	1	2	2	0	100%	100%
• Laporan realisasi Penyusunan perenc tehnis pemb dan perbaik an jaringan irigasi, irigasi air tanah dan jaringan tersier se-kabupaten jember	1	6	6	0	100%	100%
• Laporan realisasi Pelaks penyediaan air dan pelaksanaan pemba gian air irigasi pada jaringan tersier	1	6	3	3	50%	50%
• Laporan realisasi Pembinaan, pengawasan pengendalian pembang. dan perbaikan irigasi desa, irigasi air tanah dan irigasi tersier	1	6	4	2	66,67%	66,67%
• Laporan realisasi pem bangunan dan perbaikan pengairan desa irigasi desa se-kabupaten jember	1	6	3	3	50%	50%
Seksi Perijinan						
Kepala Seksi	1	2	2	0	100%	100%
• Laporan realisasi Permohonan penetapan ijin dan pengawasan terhadap pendirian, pembongkaran, pengu bahan bangunan – bang unan didalam, diatas mau pun melintasi jaringan irigasi, drainase dan bangunan pelengkap nya se- kabupaten Jember	1	6	4	2	66,67%	66,67%
• Laporan realisasi pendataan dokumen, inven tarisasi perijinan penggu naan air permukaan dan sumber air serta jaringan irigasi se-kabupaten jember	1	6	3	3	50%	50%
• Laporan realisasi perijinan penambangan bahan galian golongan C pada jaringan irigasi, drainase dan bangun	1	6	4	2	66,67%	66,67%

an pelengkapya						
• Laporan realisasi perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan Penetapan perobahan dan Pembongkaran bangunan Pada jaringan irigasi, drainase Dan bangunan pelengkapya	1	5	4	2	66,67%	66,67%

Seksi Penyuluhan

Kepala seksi	1	2	2	0	100%	100%
• Laporan realisasi pelaksanaan pembinaan, penyuluhan tentang dampak pembangunan pengairan se-kabupaten Jember	1	6	6	0	100%	100%
• Laporan realisasi pelaksanaan pemantauan dan pengelolaan serta pemanfaatan pengairan jaringan irigasi, drainase dan bangunan pelengkapya	1	6	3	3	50%	50%

Total Jumlah Pegawai :	13				96,68 %	
Rata – rata total :						74,36%

Sumber data: Data Sekunder

Kolom bagian pada tabel diatas menunjukkan bagian – bagian bidang kerja yang terdapat di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Kolom jumlah pegawai menunjukkan jumlah pegawai yang menempati pada setiap bidang kerja. Kolom target menjelaskan jumlah tugas yang harus diselesaikan setiap pegawai. Dalam tabel terdapat perbedaan target antara kepala subseksi dengan bawahannya. Tertulis 2 pada setiap kepala subseksi karena laporan hasil tugas yang dibebankan kepada setiap kepala subseksi harus dilaporkan pada Kepala Subdinas setiap 3 bulan sekali. Setiap pegawai harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada kepala subseksinya masing – masing setiap satu bulan sekali yang diteruskan ke Kepala Subdinas Bina Manfaat. Dan oleh Kepala Subdinas Bina Manfaat nantinya laporan – laporan tersebut akan diteruskan dan dipertanggungjawabkan pada Kepala Dinas setiap tiga bulan sekali. Pada kolom realisasi terdapat dua kolom yaitu terealisasi dan tak terealisasi. Terealisasi berarti tugas dapat diselesaikan pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Tidak terealisasi berarti tugas tidak dapat diselesaikan pegawai sampai batas waktu yang telah ditentukan. Kolom prosentase merupakan perbandingan antara tugas pegawai yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kolom

rata – rata menunjukkan kinerja pegawai secara individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya, sedangkan total menjelaskan rata – rata total kinerja pegawai secara individu. Nilai rata-rata tersebut diperoleh dari jumlah seluruh prosentase dibagi dengan jumlah seluruh pegawai.

Setelah dilakukan perhitungan total prosentase kinerja pegawai secara individu menggunakan rumus :
$$\frac{0 + 100\%}{3} = 33,34 \%$$

Sehingga pengkategorianya :
0 % – 33,34 % kriteria rendah
33,35 % – 66,68 % kriteria sedang
66,69 % – 100 % kriteria Tinggi

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa total rata – rata prosentase kinerja pegawai secara individu sebesar 74,36% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara individu pada kriteria tinggi akan tetapi belum maksimal atau belum mencapai 100%. Hal ini dapat dilihat dari realisasi kerja pegawai pada bidang – bidang kerja yang ada, yaitu tidak terselesaikan kerja atau sasaran yang harus dikerjakan secara keseluruhan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja pada masing – masing pegawai perlu ditingkatkan.

Pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2000:68) sebagai berikut, “adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Dari uraian diatas terdapat beberapa pertimbangan yang menyebabkan penulis memilih motivasi sebagai hal yang akan dikaji karena seperti yang telah diketahui bahwa bahasan ini tentang Manajemen sumber daya manusia sebagaimana pendapat Hasibuan (2001 : 141) bahwa “Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pertimbangan yang kedua bahwa orang – orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan mereka melakukan sesuatu tetapi juga kemauan mereka untuk melaksanakan tugas pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya.

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (1999:93) “ Mengapa motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahan ?” menurutnya :

1. Karena pemimpin membagi – bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Seperti yang diungkapkan Fillmore H Stanford (Dalam Mangkunegara (2000:93) : “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Sehingga jelas pemberian motivasi kepada pegawai atau karyawan adalah sangat penting sekali khususnya oleh pemimpin terhadap bawahan.

Tabel 3. Data Rapat yang dipimpin oleh Kepala Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember Periode Bulan Januari – Juni Tahun 2002

Bulan	Frekuensi Rapat	Rapat dipimpin Kepala Subdin	Prosentase (%)
Januari	4	4	100%
Februari	4	4	100%
Maret	4	3	75%
April	4	2	50%
Mei	4	4	100%
Juni	4	3	75%

Rata-rata per bulan

83,3%

Sumber: Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember, diolah 2002

Dalam tabel tersebut diatas, kolom bulan menunjukkan bahwa data tersebut diambil dalam waktu 6 bulan yaitu terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2002. Frekuensi rapat merupakan jumlah pelaksanaan rapat yang diadakan di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Kabupaten Jember. Yang dimaksudkan rapat dipimpin Kepala Subdinas Bina Manfaat adalah jumlah rapat yang dipimpin secara langsung oleh Kepala Subdinas, tidak diwakilkan pada

bawahannya. Pada kolom prosentase menunjukkan prosentase jumlah rapat yang dipimpin secara langsung oleh kepala Subdinas dibandingkan dengan jumlah rapat yang seharusnya dipimpin langsung Kepala subdinas tetapi dalam pelaksanaannya diwakilkan pada bawahannya (Kepala seksi). Setelah dilakukan perhitungan prosentase rapat yang dipimpin oleh Kepala Subdinas Bina Manfaat, dari uraian tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa (kepala Subdinas) selain menjelaskan kegiatan, memberi petunjuk dalam pelaksanaannya juga memberikan motivasi pada pegawai rata – rata setiap bulan dilakukan dengan prosentase 83,3 % yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi tersebut juga kurang maksimal belum mencapai 100%, tetapi pemimpin dituntut untuk memenuhi berbagai situasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada Manajemen sumber daya manusia motivasi hanya ditujukan kepada pegawai atau bawahan khususnya sebagaimana pendapat Hasibuan (2001 : 141) bahwa “Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Sehingga bawahan atau karyawan dituntut memahami hal tersebut. Tabel dibawah ini menunjukkan keaktifan pegawai dalam mengikuti rapat dinas.

Tabel 4. Tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti rapat – rapat dinas yang dilaksanakan di Subdinas Bina manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember Periode Bulan Januari sampai dengan Bulan Juni tahun 2002

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Rapat Mingguan				Prosentase (%)	Rata-rata (%)
			I	II	III	IV		
1	Januari	13	9	8	9	7	63,46	65,38
2	Februari	13	8	7	9	7	59,61	
3	Maret	13	9	11	8	8	69,23	
4	April	13	8	9	8	9	65,38	
5	Mei	13	11	8	9	10	73,07	
6	Juni	13	8	7	8	9	61,53	

Sumber : Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kab.Jember , diolah tahun 2002

Setelah dilakukan perhitungan total prosentase kinerja pegawai secara individu menggunakan rumus : $\frac{0 + 100\%}{3} = 33,34\%$

Sehingga pengkategorianya : 0% – 33,34% kriteria rendah
33,35% – 66,68% kriteria sedang
66,69% – 100% kriteria Tinggi

Dari uraian tabel diatas diketahui tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan rapat dinas adalah 65,38% yang dapat dikategorikan sedang, yang menunjukkan bahwa keaktifan pegawai untuk mengikuti kegiatan rapat dinas perlu ditingkatkan dimana semakin disadari bahwa aspek pemberian motivasi oleh pemimpin dalam kehidupan organisasi sangatlah penting keberadaanya apabila dikaitkan dengan upaya yang mengarah pada penciptaan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan mudah dicapai.

1.2 Perumusan Masalah

Suatu permasalahan tentu akan diangkat dalam penelitian jenis apapun, sebab hanya dengan permasalahan seseorang akan merasa terdorong untuk bertindak mencari jawaban sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Masalah itu sendiri menurut Surachmad (1994:34) adalah sebagai berikut: "Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasi apabila ingin berjalan terus".

Suatu rumusan permasalahan harus memenuhi ciri – ciri yang dikemukakan oleh Azwar (1998:31) sebagai berikut:

1. Menanyakan mengenai hubungan antara paling tidak dua variabel.
2. Dinyatakan secara jelas dalam bentuk kalimat tanya.
3. Harus dapat diuji oleh metode empirik yaitu data yang digunakan untuk menjawabnya harus dapat diperoleh.
4. Tidak boleh berisi pertanyaan mengenai moral atau etika.

Mengacu pada pendapat diatas dan tidak terlepas dari judul penelitian maka penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

Setelah dilakukan perhitungan total prosentase kinerja pegawai secara individu menggunakan rumus : $\frac{0 + 100\%}{3} = 33,34\%$

Sehingga pengkategorianya : 0% – 33,34% kriteria rendah
33,35% – 66,68% kriteria sedang
66,69% – 100% kriteria Tinggi

Dari uraian tabel diatas diketahui tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan rapat dinas adalah 65,38% yang dapat dikategorikan sedang, yang menunjukkan bahwa keaktifan pegawai untuk mengikuti kegiatan rapat dinas perlu ditingkatkan dimana semakin disadari bahwa aspek pemberian motivasi oleh pemimpin dalam kehidupan organisasi sangatlah penting keberadaanya apabila dikaitkan dengan upaya yang mengarah pada penciptaan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan mudah dicapai.

1.2 Perumusan Masalah

Suatu permasalahan tentu akan diangkat dalam penelitian jenis apapun, sebab hanya dengan permasalahan seseorang akan merasa terdorong untuk bertindak mencari jawaban sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Masalah itu sendiri menurut Surachmad (1994:34) adalah sebagai berikut: "Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasi apabila ingin berjalan terus".

Suatu rumusan permasalahan harus memenuhi ciri – ciri yang dikemukakan oleh Azwar (1998:31) sebagai berikut:

1. Menanyakan mengenai hubungan antara paling tidak dua variabel.
2. Dinyatakan secara jelas dalam bentuk kalimat tanya.
3. Harus dapat diuji oleh metode empirik yaitu data yang digunakan untuk menjawabnya harus dapat diperoleh.
4. Tidak boleh berisi pertanyaan mengenai moral atau etika.

Mengacu pada pendapat diatas dan tidak terlepas dari judul penelitian maka penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

Adakah hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin (Kasubdinas Bina Manfaat) dengan kinerja pegawai Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ingin mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Menambah wawasan bagi penulis dan bagi siapa saja yang membutuhkan pengetahuan tentang pemberian motivasi oleh pemimpin.
- b. Diharapkan sebagai bahan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Kerangka Teori

Teori merupakan unsur penelitian yang paling besar perannya karena menerangkan fenomena sosial atau fenomena alam yang menjadi pusat perhatian. Pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Black dan DJ Champion 1999:48) sebagai berikut:

Teori adalah sekumpulan konstruk (konsep) definisi dan dalil yang saling terkait yang menghadirkan suatu pandangan yang sistematis tentang fenomena dengan menetapkan hubungan diantara variabel dengan maksud menyelesaikan dan meramalkan fenomena.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa teori merupakan kumpulan konsep yang saling berhubungan antara dua variabel atau lebih untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis. Singarimbun dan Sofyan Effendi (1989 :34 – 35) memberikan pengertian konsep sebagai berikut:

Konsep adalah abstrak mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan kelompok atau individu

tertentu. Konsep yakni istilah dan definisi yang digandakan untuk menggambarkan abstrak kejadian kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, melalui konsep penelitian diharapkan akan lebih menyederhanakan pemikiran yang menggunakan istilah untuk kejadian yang berkaitan satu dengan lainnya.

Manusia merupakan unsur penting yang terdapat dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini aspek manusialah yang merupakan subyek utama yang menentukan tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Moenir (1983:57) mengatakan bahwa "Peranan manusia dalam organisasi adalah menentukan oleh karena itu hidup matinya organisasi sangat tergantung oleh manusia." Berkaitan dengan organisasi Chester I.bernard (dalam Hasibuan 1999:25) mengemukakan sebagai berikut bahwa "*Organization is as a system of conciously coordinated activity or forces of two or more person*" (Organisasi adalah suatu sistem kerjasama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih).

Aspek manusia dalam hal ini pegawai dalam organisasi harus diperhatikan oleh setiap pimpinan agar mereka terdorong gairahnya untuk mau bekerja keras dan mau memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Wujud perhatian pimpinan tersebut salah satunya dengan pemberian motivasi pada bawahan. Adapun pengertian pemimpin menurut Sugandha (1986:62) adalah "orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan hingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan organisasi." Lebih lanjut Hasibuan (2001:169) memberikan definisi pemimpin bahwa "pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi". berkaitan dengan pemberian motivasi Sutarto (1992:25) mengemukakan sebagai berikut:

Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberi perintah, memberi imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberi tugas, memberi tanggung jawab, memberi kesempatan mewakili, mengajak, membujuk, meminta saran, meminta pendapat, meminta pertimbangan, memberi kesempatan berperan, memenuhi keinginannya, memberikan motivasi, membela, mendidik

Sehingga jelaslah bahwa seorang pemimpin selain mengarahkan bawahan dalam mengerjakan tugas – tugasnya juga berkewajiban memberikan motivasi pada bawahan karena setiap individu mempunyai tujuan yang berbeda, mereka menempatkan nilai – nilai yang berbeda mengenai hasil – hasil yang dicapai dan mereka mencari tujuan – tujuan tertentu yang bagi mereka paling menarik atau motivasi diri mereka. Pemimpin yang arif senantiasa memperhatikan adanya kesinambungan atau paling sedikit adanya kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Adapun pengertian motivasi menurut American encyclopedia (dalam Hasibuan 1999:96) sebagai berikut:

Motivation : that predisposition (it self the subject of much controversy) within the individual wich arouses sustain and direct his behaviour. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation behaviour. (Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia).

Menurut Hasibuan (1999:103) dalam buku Organisasi dan Motivasi, motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya.
- b. Teori Proses (*Process Theory*) yang mempersoalkan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja dengan giat sesuai dengan keinginan manajer .

a. Teori-teori Isi tentang Motivasi

Ada tiga buah teori isi tentang motivasi :

- 1) Teori dua faktor dari Frederick Herzberg
- 2) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Walaupun inti-inti teori tersebut berbeda, ketiga macam pendekatan tersebut dapat membantu pimpinan untuk mengembangkan prestasi kerja (kinerja)karyawannya.

- 1) Teori dua faktor

Herzberg telah menemukan dua macam kelompok kebutuhan yang bersifat khas. Kelompok yang pertama dinamakan faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau *dissatisfiers*. Yang meliputi :

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b) Supervisi
- c) Hubungan dengan para supervisor
- d) Kondisi-kondisi kerja
- e) Gaji
- f) Hubungan-hubungan dengan teman sekerja
- g) Kehidupan pribadi
- h) Hubungan dengan para bawahan
- i) Status
- j) Kepastian

Sedangkan kelompok yang kedua adalah faktor-faktor yang dinyatakan sebagai motivator (motivators) atau pemberi kepuasan (satisfiers), yang meliputi :

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Sifat pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Kemajuan
- f) Peluang-peluang untuk pertumbuhan secara pribadi

2) Teori Motivasi Prestasi

Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh Mc. Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- Harapan keberhasilannya
- Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Mc.Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

- a) Kebutuhan akan prestasi (*the need for achievement*)
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*)

c) Kebutuhan akan afiliasi (*the need for affiliation*)

Mc. Clelland menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi secara positif berkaitan dengan hasil pekerjaan manajerial dan sukses yang akan dicapainya. Dari uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Yang tinggi kebutuhan akan prestasi, lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang dan ingin segera mendapatkan balikan/respon dari orang lain tentang prestasi kerjanya.
- b) Yang tinggi kebutuhan akan kekuasaan biasanya berusaha untuk mempengaruhi orang lain dan menjadikan orang lain sebagai alat untuk mencapai tujuan
- c) Yang tinggi kebutuhan akan afiliasi berusaha untuk menjaga hubungan kekeluargaan dan ingin mendapatkan kasih sayang dari orang lain.

b. Teori-teori motivasi yang menekankan proses

Teori-teori motivasi yang menekankan proses berupaya untuk menerangkan bagaimana perilaku yang bertujuan pada dimulai, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan. Ada tiga teori pokok motivasi yang menekankan proses, yakni :

- 1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*).
- 3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1) Teori Harapan

Menurut teori ini, pihak bawahan akan menjadi sangat produktif apabila mereka beranggapan bahwa terdapat kemungkinan besar bahwa ketiga macam hubungan berikut akan berlaku yang meliputi :

- a) Upaya mereka akan menyebabkan tercapainya tingkat-tingkat produktivitas tinggi.
- b) Produktivitas mereka tingkat tinggi akan menyebabkan tercapainya hasil-hasil yang diinginkan.
- c) hasil-hasil yang diinginkan sesungguhnya akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang paling mendalam.

2) Teori Keadilan.

Teori ini menekankan persoalan apakah seseorang beranggapan bahwa ia diperlakukan secara adil dibandingkan dengan perlakuan terhadap orang-orang lain yang berada dalam situasi yang sama. Teori ini dilandaskan pada keyakinan bahwa dalam mendeterminasi fokus dari perilaku mereka yang berorientasi pada tujuan. Para pekerja membuat beberapa evaluasi penting, seperti apa yang akan diberikan kepada organisasi dan hasil yang akan diterimanya.

3) Teori Pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung dari pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Hasibuan (2001:148) juga menjelaskan model – model dari motivasi menurutnya ada 3 model yaitu:

a. Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya mendapatkan insentif (uang/barang) saja.

Gambar 1.

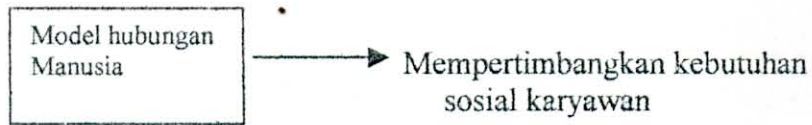


b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreatifitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil

karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil(jamak).

Gambar 2.



c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Gambar 3.



Dari teori maupun model diatas terlihatlah bahwa secara garis besar karyawan atau pegawai selain mempunyai motivasi dalam diri yang mengarahkan tindak tanduknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, juga memerlukan suatu motivasi yang sifatnya dari luar yang juga dapat mendorong serta menggairahkannya dalam bekerja. Dalam hal ini penulis memfokuskan diri motivasi dari luar diri pegawai yaitu oleh pemimpin. Sebagaimana diungkapkan Winardi (1990:441) sebagai berikut “Memotivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang pimpinan merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran organisatoris sebagai alat untuk memuaskan keinginan – keinginan pribadi mereka sendiri”.

Dari pendapat diatas terlihatlah bahwa didalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin memerlukan suatu metode/ cara untuk merangsang bawahan untuk bekerja dalam mencapai sasaran organisatorisnya, bagaimanapun pemimpin tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami yang menjadi kebutuhannya. Hasibuan

(2001:149) mengemukakan bahwa pemberian motivasi dapat dilakukan dengan 2 Metode; yaitu:

1. **Motivasi langsung** ialah Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi bersifat khusus seperti; pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bintang jasa dan lain – lain;
2. **Motivasi tidak langsung** ialah Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

Pada dasarnya fungsi motivasi sebagai motivator yang memberikan rangsangan dorongan dalam bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan mereka, motivasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seperti yang dikatakan oleh Sujak (1990:249) bahwa “ Dengan memahami peranan penting dari motivasi, pemimpin akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.” Hal tersebut juga didukung oleh Hasibuan (1999:92) ”motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih baik”. Demikian juga Robbins (1996:198) mengemukakan bahwa “ Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya kuat – kuat tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar kehasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu.”

Oleh karena itulah tercapainya tujuan lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi, lembaga tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono(1999:3) bahwa “ terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*)”. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik.

Berdasar kondisi diatas bahwa faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai (prestasi kerja pegawai). Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2000:67) : “Istilah kinerja berasal dari kata *Job*

Performance atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Adapun lebih lanjut dijelaskan tentang pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1.4.1 Konsep Pemberian Motivasi oleh Pemimpin

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sehingga kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan kemampuan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pemimpin, karena seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menggerakkan bawahannya agar melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (1999:93) “ Mengapa motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahan ? menurutnya:

1. Karena pemimpin membagi – bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

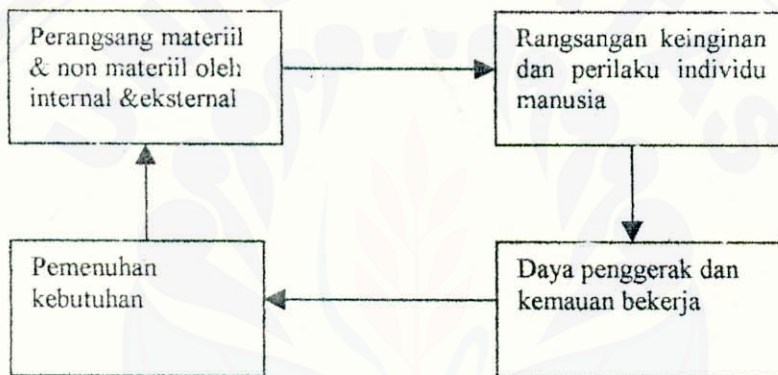
Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif, Hasibuan (2001:143) memberikan pengertian motif dan motivasi, dimana menurutnya Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan

daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Perbedaan pengertian keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*Want*) dari setiap individu berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama.

Misalnya, semua orang butuh makan (*needs*), tetapi jenis makanan yang diinginkannya (*want*) tidak selalu sama tergantung pada selera masing – masing individu. Hal inilah yang menyulitkan pimpinan untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya

Pemimpin dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan – perkiraan saja dan pedoman kepada kebutuhan – kebutuhan saja.



Gambar 4. Konsep motif dan motivasi (menurut Hasibuan 2001:144)

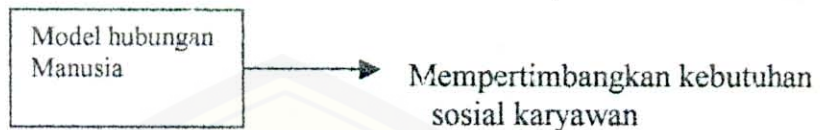
Keterangan:

1. Perangsang berbentuk materiil atau non materiil yang tercipta oleh internal (keinginan) maupun eksternal yang dilakukan oleh pemimpin
2. Rangsangan yang menciptakan keinginan (*want*) dan mempengaruhi perilaku seseorang (individu)
3. Keinginan menjadi daya penggerak dan kemauan bekerja seseorang (individu)
4. Kemauan bekerja menghasilkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan seseorang
5. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang selanjutnya dan seterusnya, jadi merupakan siklus.

Sehingga konsep diatas akan sesuai dengan model hubungan manusia yang mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat

ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreatifitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil(jamak).

Gambar 5.



Dari pendapat diatas terlihatlah bahwa untuk memotivasi pegawai perlu memperhatikan kebutuhan yang berbentuk materiil seperti tunjangan hari raya, penghargaan, bintang jasa dan non materiil seperti pujian, ruangan kerja yang nyaman, penempatan yang tepat dsb bagi karyawan. Dan kebutuhan materiil dan non materiil tersebut merupakan motivasi secara langsung dan tak langsung yang dapat diterima karyawan dalam bekerja dimana motivasi tersebut diberikan oleh pemimpin Sebagaimana Hasibuan (2001:149) mengemukakan bahwa pemberian motivasi tersebut dapat dilakukan dengan 2 Metode; yaitu:

1. **Motivasi langsung** ialah Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi bersifat khusus seperti; pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bintang jasa dan lain – lain;
2. **Motivasi tidak langsung** ialah Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin – mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi serta penempatan yang tepat.

1.4.2 Konsep Kinerja

Pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi formal mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan formal organisasi. Dengan demikian, maka harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan Kinerja (Prestasi kerja pegawai) yang baik dari para bawahan melalui pelaksanaan tugas – tugas pekerjaannya.

Tentang Istilah Kinerja, Mangkunegara (2000 : 97) menjelaskan sebagai berikut :
“Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”.

Menurut Mangkunegara (2000 : 97) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian, jelas sekali bahwa pengertian kinerja tersebut mengarah kepada hasil kerja yang telah dicapai atau dihasilkan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hal tersebut juga didukung oleh Dharma (1986 :32) bahwa ada beberapa syarat kriteria ukuran kinerja pegawai yang umum dipakai yaitu kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dan hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dari pengertian kinerja diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

a. Kualitas hasil kerja

Hidayat (1986:87) menjelaskan kualitas hasil kerja, “Kualitas hasil kerja disini menunjukkan sejauhmana mutu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mempertimbangkan cara kerja, ketelitian, kelengkapan, dan kerapian pegawai menyelesaikan setiap tugas yang sesuai dengan petunjuk pelaksanaan tugas.

b. Kuantitas hasil kerja

Hidayat (1986:87) menjelaskan kuantitas hasil kerja bahwa, “Kuantitas menunjukkan adanya peningkatan jumlah hasil kerja yang wajib dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja pada periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan”.Kuantitas disini menunjukkan jumlah tugas yang dapat dilaksanakan.

Bertitik tolak dari kedua konsep tersebut (Pemberian Motivasi oleh Pemimpin dan Kinerja Pegawai) maka dibuat model penelitian, yang bertujuan untuk memudahkan pemahaman tentang konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Model penelitian tersebut digambarkan seperti berikut:

Gambar 6 .Model Penelitian



Dari gambar model penelitian tersebut diatas tampak bahwa kinerja pegawai tidak lepas dari campur tangan pemimpin dalam memotivasi pegawai.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Pengertian hipotesis menurut Hadi (1990:63) adalah :

"Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar, atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika faktor-faktor membenarkannya".

Berdasarkan uraian di atas penulis mengajukan hipotesis yang sesuai dengan permasalahannya. Adapun hipotesis tersebut adalah:

a. Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak ada hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin (KaSubDin Bina Manfaat)dengan kinerja pegawai diSub Dinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan kabupaten Jember.

b. Hipotesis Kerja (H_a)

Ada hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai diSubDinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan kabupaten Jember.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu langkah dalam rangka menguji hipotesis. Variabel – variabel dalam penelitian belum sepenuhnya siap untuk diukur sehingga perlu dioperasionalkan. Definisi operasional dimaksudkan untuk memudahkan pengukuran masing – masing variabel berdasarkan kenyataan empiris yang terdapat dilapangan. Menurut Singarimbun dan Sofyan E,(1989:46) definisi operasional adalah :“Unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel atau semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel”.

Jadi yang dimaksud definisi operasional adalah penjabaran konsep – konsep yang telah ditentukan sebagai variabel – variabel dalam penelitian, digunakan indikator – indikator variabel yang bersangkutan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus diukur yaitu:

1. Operasionalisasi variabel pengaruh, yaitu Pemberian motivasi oleh pemimpin pada bawahan pada Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember. (Variabel X)
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh, yaitu Kinerja pegawai pada Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember. (Variabel Y)

1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pemberian Motivasi oleh Pemimpin (KaSubdin Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember (Variabel X)

a. Motivasi Langsung

Indikator ini dapat diukur sebagai berikut:

1. Pujian yang disampaikan dengan kata - kata
2. Pujian yang dinyatakan secara tertulis dalam bentuk piagam dan sejenisnya
3. Percepatan kenaikan gaji berkala
4. Percepatan kenaikan pangkat

b. Motivasi tak langsung

Indikator ini dapat diukur sebagai berikut:

1. Pemberian fasilitas yang mendukung seperti: kursi yang baik, komputer, mesin ketik dsb
2. Upaya pimpinan dalam menciptakan kondisi ruangan kerja yang terang dan nyaman
3. Dukungan pimpinan dalam menciptakan suasana pekerjaan yang serasi
4. Penempatan pegawai secara tepat

1.6.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh Kinerja pegawai (Variabel Y)

a. Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Indikator ini dapat diukur sebagai berikut :

- 1) Cara kerja dalam pelaksanaan tugas
- 2) Ketelitian dalam hasil kerja pegawai
- 3) Kelengkapan dalam hasil kerja pegawai
- 4) Kerapian dalam hasil kerja pegawai

b. Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

Indikator ini dapat diukur sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.
2. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan target tertentu
3. Peningkatan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai setiap bulannya

Setelah penulis menjelaskan secara terperinci mengenai masing-masing indikator dari tiap-tiap variabel kedalam bentuk-bentuk item operasional, maka untuk membuat gambaran analisis penulis membuat kriteria-kriteria penilaian jawaban responden terhadap item-item tersebut.

Adapun kriteria jawaban responden untuk masing-masing item adalah sebagai berikut :

- a) Untuk jawaban a, diberi score 3
- b) Untuk jawaban b, diberi score 2
- c) Untuk jawaban c, diberi score 1

1.7 Metode Penelitian

Dalam sebuah penelitian seorang peneliti harus menggunakan metode penelitian agar tujuan penelitian dapat tercapai, yaitu yang merupakan jawaban dari perumusan masalah. Soeharto (1993:77) memberikan definisi tentang metode penelitian yaitu "Cara – cara berpikir, berbuat, yang dipersiapkan secara baik untuk mengadakan penelitian, dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian".

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Populasi

2. Metode pengumpulan data
3. Metode analisis data

1.7.1 Penentuan Populasi

Sebelum suatu penelitian dimulai maka seorang peneliti harus menentukan dahulu daerah yang akan dijadikan tempat penelitian, daerah penelitian inilah yang dinamakan populasi. Menurut definisi dari Singarimbun dan Sofyan Effendy (1989:108) populasi merupakan "Jumlah unit keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Subdinas Bina Manfaat yang berjumlah 13 Orang, dan penulis menggunakan cara sensus, seperti yang dikemukakan oleh Usman dan Purnomo S.A (1998:43) yaitu: "Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total/sensus. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasinya relatif kecil." Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh anggota populasi secara keseluruhan yaitu sebanyak 13 Orang, yaitu terdiri dari *Seksi Penyuluhan*: 3 Orang, *Seksi Perijinan* : 5 Orang, *Seksi Irigasi Pedesaan* : 5 Orang

1.7.2 Tabap Pengumpulan Data

a. Tehnik Observasi.

Yang dimaksud dengan teknik observasi menurut Hadi (1989:16) adalah sebagai berikut:

Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena – fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

b. Tehnik Interview.

Yang dimaksud dengan tehnik interview menurut Hadi (1989:192) adalah sebagai berikut:

Sebagai suatu proses tanya jawab lisan dalam mana dua orang atau lebih berhadapan – 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.

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

c. Teknik Kuisisioner.

Menurut Soeharto (1993:121) definisi kuesioner adalah “suatu alat untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis dengan responden”.

d. Tehnik Dokumentasi.

Teknik Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat sekunder, yang merupakan pelengkap data yang diperoleh dari teknik penelitian yang lain. Teknik dokumentasi ini dilakukan dengan jalan mengadakan pencatatan atau mengutip data – data yang ada dilokasi penelitian, dengan maksud untuk memperoleh data penyusunan deskripsi wilayah penelitian sehingga mampu memperjelas dan mendukung analisis penelitian.

Mengenai teknik dokumentasi Kartodirjo (dalam Koentjoroningrat 1991:87) berpendapat sebagai berikut:

Dokumentasi sangat berguna untuk membantu penelitian ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang dekat dengan gejala yang dipelajari, dengan memberikan pengertian, menyusun yang tepat, mempertajam perasaan untuk meneliti, membuat analisa yang subur, pendeknya membuka kesempatan untuk mempertajam pengalaman ilmiah.

1.7.3 Metode Analisis Data

Dalam analisa penelitian, pada dasarnya ada dua alat analisa yang sering digunakan yaitu : analisa data kualitatif dan kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan cara deskriptif kuantitatif. Adapun ciri dari suatu analisa kuantitatif adalah analisa yang

berwujud angka – angka, setelah data dapat dikumpulkan melalui beberapa tehnik pengumpulan data selanjutnya data tersebut diolah sedemikian rupa sehingga siap untuk dianalisa dalam membuktikan analisis. Sebagaimana yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu apakah ditolak atau diterima.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dimasukkan dalam kategori – kategori dan berstruktur sehingga tehnik analisa yang dipergunakan adalah memakai tehnik korelasi Rank Spearman yaitu mengukur kuatnya hubungan antara 2 variabel dengan berdasar ranknya.

Analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Rank Spearman. Adapun pertimbangan dalam menggunakan rumus ini, pertama karena data pada penelitian ini berskala ordinal. Menurut Soepeno (1997:6) :

Data berskala ordinal jika salah satu individu lebih besar (kecil) dibandingkan dengan lainnya. Contoh data berskala ordinal adalah, (1) Daftar obyek yangurut berdasarkan prioritas, (2) Skala penilaian dengan rentang lima dari sangat sering sampai sangat jarang apabila seseorang dianya tentang sering tidaknya suatu aktivitas yang dilakukan, (3) Data tentang pendapatan orang tua yang terklasifikasi menjadi kaya, sedang dan miskin dari penghasilan tiap tahun.

Adapun pertimbangan kedua dalam menggunakan rumus ini, menurut Siegel (1994:250) adalah sebagai berikut: "Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu dapat dirangking dalam rangkaian berurutan". Sedangkan pertimbangan selanjutnya sesuai dengan pendapat Soepeno (1997:66) :

Persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak menggunakan rumusan ini adalah (a) Variabel yang hendak dicari koefisien korelasinya terbatas hanya dua variabel yang berpasangan, (b) Data yang hendak dianalisis harus berskala ordinal, (c) Formulasi tehnik analisis ini sebaiknya digunakan untuk menganalisis dengan sampel tidak lebih dari 30.

Langkah-langkah penggunaan koefisien korelasi Rank Spearman menurut Siegel (1994:263) adalah sebagai berikut :

- 1) Berilah ranking observasi-observasi pada variabel X mulai satu hingga N. Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai satu hingga N.
- 2) Daftarlah N subyek itu.

- 3) Tentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga-harga itu untuk menentukan d_i^2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga d_i^2 untuk ke N guna mendapatkan $\sum d_i^2$.
- 4) Jika proporsi angka sama dengan observasi-observasi X atau Y besar, pakailah rumus untuk mengukur rank kembar.
- 5) Kalau subyek-subyek itu merupakan sampel random dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi r_s memberikan petunjuk adanya asosiasi antara variabel X dan variabel Y dalam populasinya. Metode untuk melakukan ini tergantung pada ukuran N :
 - a) Untuk N dari 4 hingga 30, harga-harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (tes satu sisi) disajikan dalam tabel P
 - b) Untuk $N \geq 10$ signifikansi suatu harga sebesar harga observasi dapat r_s ditetapkan dengan menghitung t yang berkaitan dengan harga itu. Selanjutnya menentukan signifikansi harga tabel kritis t.

Rumusnya sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

(Siegel, 1994:263)

Apabila terjadi rank kembar maka digunakan rumus rank korelasi kedua sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma X^2 + \Sigma Y^2 + \Sigma d_i^2}{2 \sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}}$$

Untuk mencari harga X^2 dan Y^2 digunakan rumus :

$$\Sigma X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_x$$

$$\Sigma Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma T_y$$

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga T_x dan T_y digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

rs : Koefisien korelasi Rank Spearman

N : Jumlah responden

di : Perbedaan derajat antar pengubah atau deviasi (selisih dari setiap pasang rank/rank X-rank Y)

t : Jumlah rank kembar

X^2 : Variasi dari nilai X

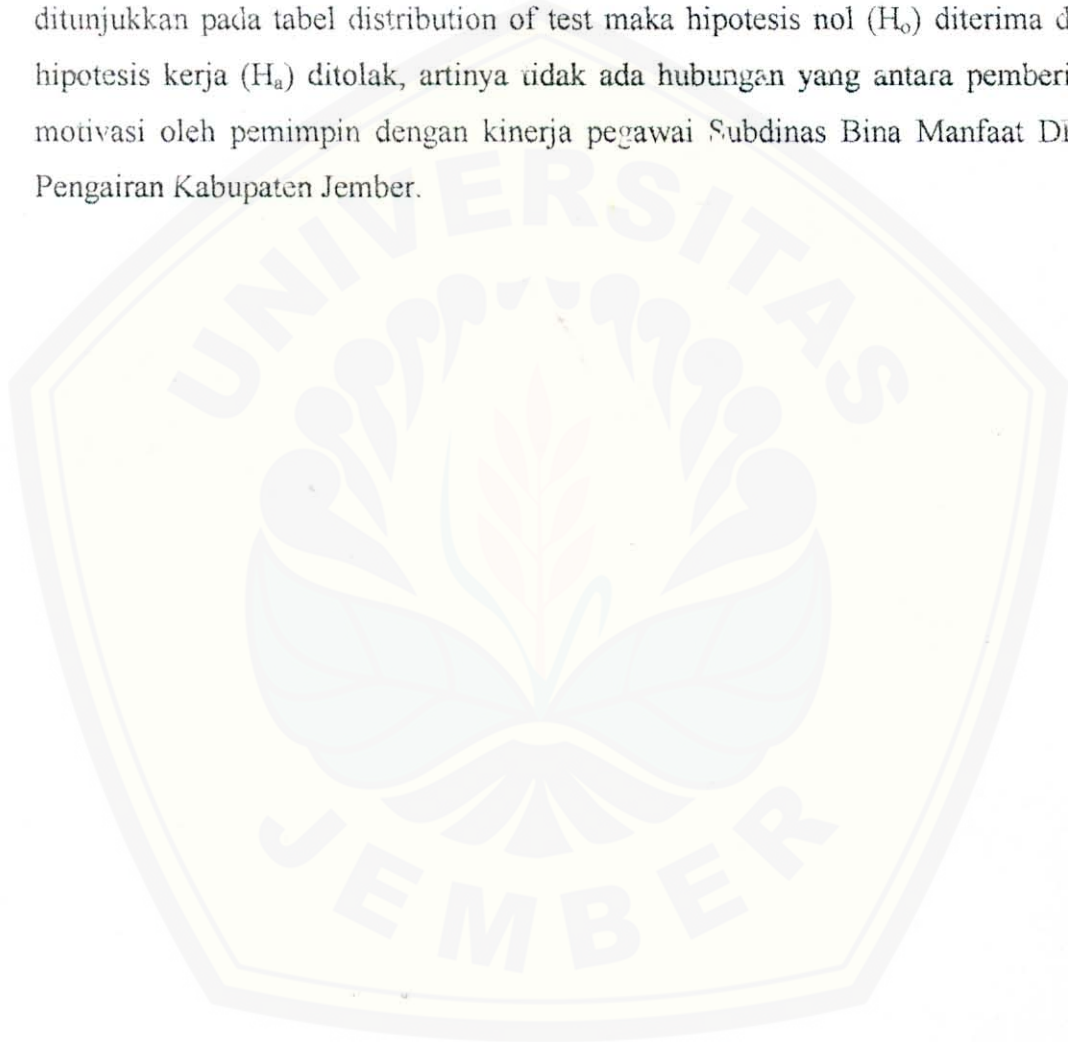
Y^2 : Variasi dari nilai Y

Sedangkan untuk mengetahui tingkat keyakinan analisis maka hasil tersebut diuji dengan menggunakan rumus t test menurut Siegel (1994:263) sebagai berikut :

$$t = rs \sqrt{\frac{N-2}{1-(rs)^2}}$$

Dari perhitungan r_s perlu diuji dengan t test.

- a. Jika uji t test menunjukkan hasil yang lebih besar dari pada angka yang ditunjukkan pada tabel distribution of test maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima, artinya ada hubungan yang antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember.
- b. Jika uji t test menunjukkan hasil yang lebih kecil dari pada angka yang ditunjukkan pada tabel distribution of test maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak, artinya tidak ada hubungan yang antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai Subdinas Bina Manfaat DPU Pengairan Kabupaten Jember.



II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi lokasi penelitian dimaksudkan untuk memberikan pemahaman tentang obyek penelitian serta gambaran lokasi penelitian dimana peneliti mengumpulkan data empiriknya. Kegunaan deskripsi lokasi penelitian ini sebagai data sekunder untuk membantu peneliti memudahkan dan melengkapi data primer untuk kepentingan penganalisaan data yang telah dikumpulkan.

2.2. Kedudukan, Tugas Pokok , Fungsi dan Kewenangan

2.2.1 Kedudukan

Dasar hukumnya Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 33 Tahun 2000 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pengairan Kabupaten Jember dan disempurnakan lagi menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 79 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten jember Nomor 33 Tahun 2000 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pengairan Kabupaten Jember Bab II Pasal 2 Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember berkedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan sebagian Ruinah Tangga daerah dibidang Pengairan.

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan dalam melaksanakan tugasnya dibidang tehnik administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah

2.2.2 Tugas Pokok

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 79 Tahun 2000 Bab II Pasal 3 Tugas Pokok Dinas Pekerjaan Umum Pengairan yaitu melaksanakan sebagian Urusan Rumah Tangga Daerah dalam bidang Pengairan serta melaksanakan tugas

pembantuan yang diberikan yang diberikan oleh Pemerintah yang disertai pembiayaan, sarana dan prasarana serta Sumber Daya Manusia.

2.2.3 Fungsi

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 79 Tahun 2000 Bab II Pasal 4 Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Pekerjaan Umum Pengairan mempunyai fungsi :

- a. melaksanakan pembinaan umum berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur
- b. melaksanakan bimbingan teknis dibidang Pengairan
- c. menyusun perencanaan kebijaksanaan dalam pengelolaan Irigasi dan Pembangunan jaringan Irigasi
- d. melaksanakan penyediaan pembagian Air Irigasi serta pelaksanaan pembangunan, Eksploitasi dan pemeliharaan Jaringan Irigasi
- e. melaksanakan pembinaan, pemberian bimbingan dan pengelolaan perijinan dibidang Irigasi sesuai Kebijakan Bupati
- f. pengamanan teknis sesuai dengan tugas pokoknya
- g. melaksanakan penelitian dalam bidang pengairan spesifik daerah sesuai dengan masalah keperluan dan kondisi lingkungan khusus suatu daerah:
- h. melaksanakan Urusan Tata Usaha Dinas
- i. melaksanakan penyuluhan pengairan
- j. melaksanakan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Cabang Dinas Pengairan
- k. melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Bupati

2.2.4 Kewenangan

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 79 Tahun 2000 Bab II Pasal 4A untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dalam pasal 4 Peraturan Daerah ini, Dinas Pekerjaan Umum Pengairan mempunyai Kewenangan sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan dan Pengawasan dalam lingkup Pengairan
- b. Pemberian ijin usaha yang bergerak pada Sub Sektor Pengairan, kecuali yang telah menjadi Kewenangan Pusat dan Propinsi
- c. Penyelenggaraan dan pengawasan terhadap penyuluhan dalam lingkup Pengairan
- d. Penyelenggaraan penggunaan Air Irigasi
- e. Pembinaan tenaga kerja Pengairan
- f. Menyusun perencanaan kebijaksanaan dalam pengelolaan Irigasi dan pembangunan Jaringan Irigasi
- g. Melaksanakan penyediaan pembagian Air Irigasi serta pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan Jaringan Irigasi
- h. Melaksanakan penelitian dalam bidang Pengairan spesifik daerah sesuai dengan masalah keperluan dan kondisi lingkungan khusus suatu daerah.

2.3 Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

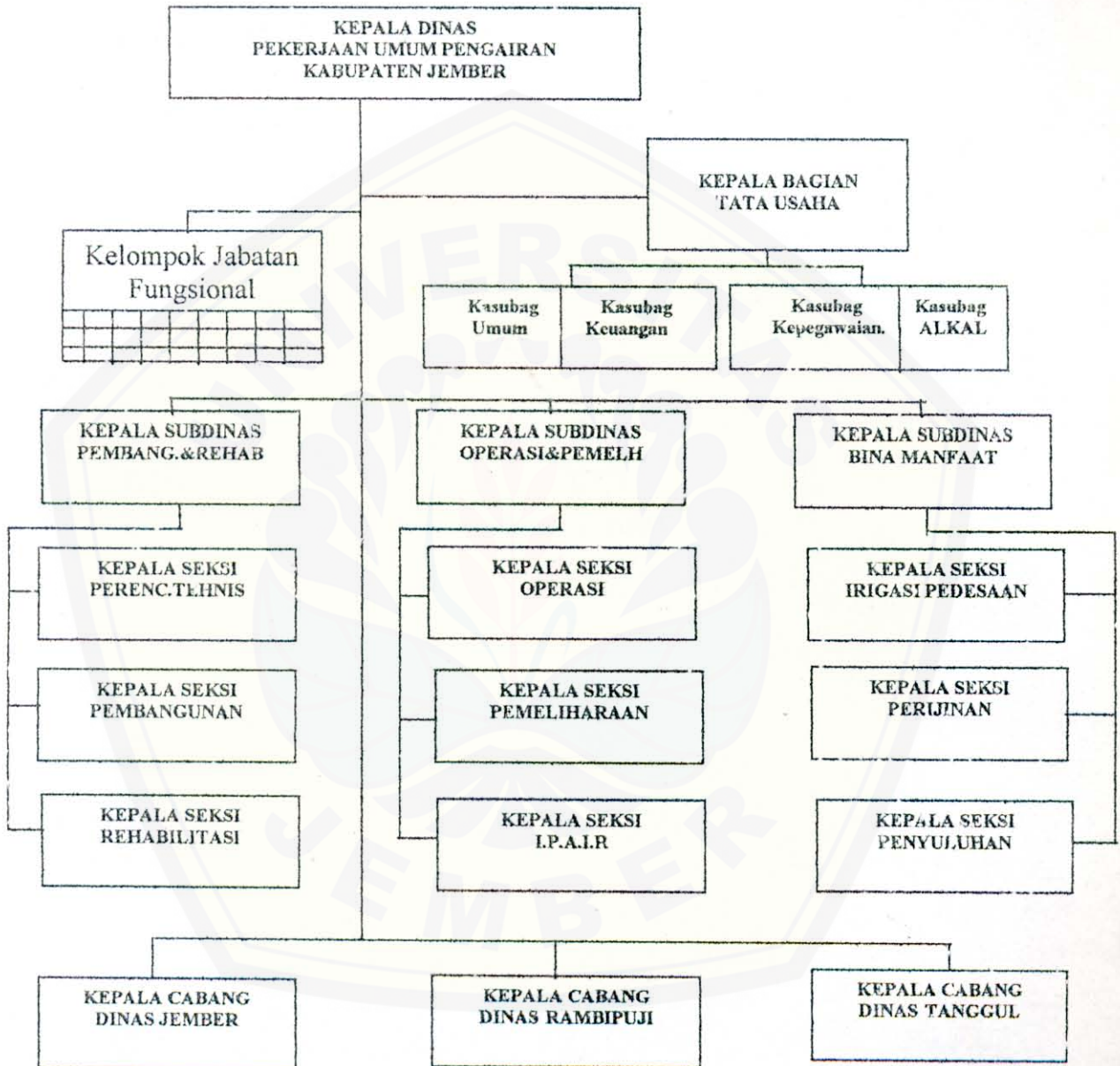
2.3.1 Susunan Organisasi

Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha
- c. Subdinas Pembangunan dan Rehabilitasi
- d. Subdinas Operasi dan Pemeliharaan
- e. Subdinas Bina Manfaat
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

2.3.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 7

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember diolah tahun 2002

2.4 Fungsi dan Tugas Subdinas Bina Manfaat

Agar lebih terarah deskripsi lokasi penelitian maka penulis batasi hanya pada Subdinas Bina Manfaat karena penulis memang tidak meneliti keseluruhan bagian yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Subdinas Bina Manfaat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi terhadap kegiatan irigasi desa, irigasi air tanah, irigasi tersier, pengelolaan perijinan dan penyuluhan pengairan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut. Subdinas Bina Manfaat mempunyai fungsi:

- a. melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian pembangunan dan perbaikan irigasi Desa, irigasi air tanah, irigasi tersier;
- b. penyiapan rekomendasi penambangan bahan galian golongan C pada jaringan irigasi
- c. melaksanakan proses perijinan penambangan bahan galian golongan C pada jaringan irigasi
- d. melaksanakan pembinaan, latihan dan penyuluhan pengairan dan pemantauan serta evaluasi pemanfaatan serta dampak pembangunan pengairan.
- e. menyusun inventarisasi jaringan irigasi yang dikelola oleh masyarakat/HIPPA
- f. melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas Pekerjaan Umum Pengairan

2.4.1 Susunan Organisasi Subdinas Bina Manfaat

Subdinas Bina Manfaat terdiri dari:

- a. Seksi Irigasi Pedesaan
- b. Seksi Perijinan
- c. Seksi Penyuluhan

2.4.2 Struktur Organisasi Subdinas Bina Manfaat



Gambar 8

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember diolah tahun 2002

Tabel 5. Data Jumlah Pegawai masing – masing seksi di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

No	Seksi	Jumlah Pegawai
1	Seksi Perijinan	5
2	Seksi Irigasi Pedesaan	5
3	Seksi Penyuluhan	3
	Jumlah	13

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember diolah tahun 2002

2.4.3 Tugas Seksi – seksi di Subdinas Bina Manfaat

Masing – masing seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Subdinas Bina Manfaat.

a. Seksi Irigasi Pedesaan

Mempunyai tugas :

- menyiapkan bahan pembinaan dan penyusunan perencanaan teknis pembangunan dan perbaikan jaringan irigasi, irigasi air tanah dan jaringan tersier
- melaksanakan penyediaan air irigasi dan melaksanakan pembagian serta pemberian air irigasi pada jaringan tersier
- menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan, pengawasan dan pengendalian pembangunan dan perbaikan irigasi desa, irigasi air tanah dan jaringan tersier
- melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan tentang pembangunan dan perbaikan pengairan desa irigasi desa, irigasi air tanah dan irigasi tersier
- melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh kepala subdinas bina manfaat

b. Seksi Perijinan

Mempunyai tugas:

- melakukan pengkajian permohonan ijin, penetapan ijin serta mengawasi pelaksanaan mendirikan, mengubah ataupun membongkar bangunan – bangunan lain yang berda didalam, diatas maupun yang melintasi jaringan irigasi, drainase dan bangunan pelengkapya
- menyiapkan bahan untuk pemberian ijin penggunaan Air Irigasi dan Jaringan Irigasi bagi perorangan dan badan usaha
- melakukan pendataan, dokumentasi dan inventarisasi perijinan penggunaan air permukaan dan sumber air serta jaringan irigasi
- menyiapkan rekomendasi penambangan Bahan Galian Golongan C pada Alur sungai

- memproses perijinan penambangan Bahan Galian Golongan C pada Jaringan Irigasi, Drainase dan bangunan pelengkapanya
- menyiapkan bahan untuk perencanaan atau penetapan perubahan dan atau pembongkaran bangunan pada jaringan irigasi, drainase dan bangunan pelengkapanya
- melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Subdinas Bina Manfaat

e. Seksi Penyuluhan

Mempunyai tugas:

- menyiapkan bahan petunjuk dan pembinaan terhadap para pengelola serta pemanfaat pengairan
- melaksanakan pembinaan, penyuluhan tentang dampak pembangunan pengairan
- melaksanakan pelatihan terhadap para pengelola serta pemanfaat pengairan
- melaksanakan pemantauan dan menyusun laporan mengenai pengelolaan serta pemanfaatan pengairan jaringan irigasi, drainase dan bangunan pelengkapanya
- melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Subdinas Bina Manfaat

III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Variabel merupakan unsur penelitian yang berasal dari suatu konsep dan mempunyai variasi nilai dari suatu variabel yang diukur melalui proses operasional. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang ditelaah, yaitu:

1. Variabel pengaruh (X), yaitu Pemberian Motivasi oleh Pemimpin
2. Variabel terpengaruh (Y), yaitu Kinerja Pegawai

3.2 Penyajian data variabel pengaruh (X) yaitu Pemberian Motivasi oleh Pemimpin

Variabel pengaruh dalam penelitian ini adalah Pemberian motivasi oleh pemimpin, yaitu Pemberian motivasi oleh pemimpin dalam rangka lebih mendorong bawahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian Motivasi oleh pemimpin ini terdiri dari 2 indikator, yaitu:

1. Motivasi langsung
2. Motivasi tak langsung

3.2.1 Nilai responden atas indikator motivasi langsung

Untuk mengetahui motivasi yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin didasarkan atas item – item sebagai berikut :

1. Aktivitas pemimpin dalam memberikan pujian yang disampaikan dengan kata – kata
2. Aktivitas pemimpin dalam memberikan pujian yang disampaikan secara tertulis dalam bentuk piagam dan sejenisnya.
3. Aktivitas pemimpin dalam mendorong percepatan kenaikan gaji berkala
4. Aktivitas pemimpin dalam mendorong percepatan kenaikan pangkat



Tabel 6. Tabel data berdasarkan skor
Terhadap indikator motivasi langsung

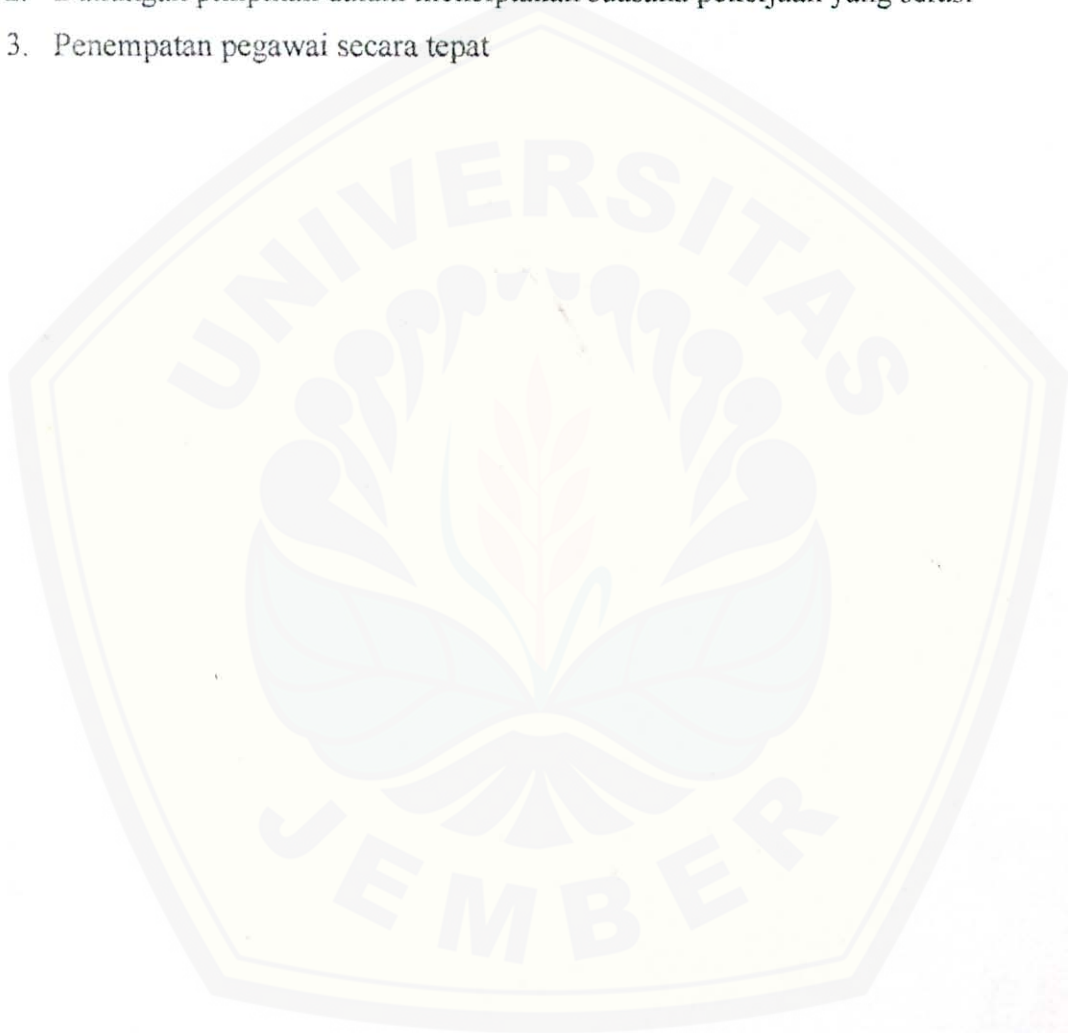
Responden	Item – item				Total Skor
	1	2	3	4	
1	2	2	3	1	8
2	3	2	2	2	9
3	2	1	1	2	6
4	3	3	3	3	12
5	2	3	3	2	10
6	1	1	1	1	4
7	2	1	2	2	7
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	2	11
10	2	2	1	2	7
11	2	1	2	1	6
12	2	2	3	2	9
13	3	3	3	2	11

Sumber : Pengolahan data primer bulan Agustus 2002

3.2.2 Nilai responden atas indikator motivasi tak langsung

Untuk mengetahui pemberian motivasi tak langsung oleh pemimpin didasarkan atas item – item sebagai berikut:

1. Pemberian fasilitas yang mendukung seperti kursi yang layak, mesin ketik, komputer dan kondisi ruangan kerja yang terang dan nyaman
2. Dukungan pimpinan dalam menciptakan suasana pekerjaan yang serasi
3. Penempatan pegawai secara tepat



Tabel 7. Tabel data berdasarkan skor
Terhadap indikator motivasi tak langsung

Responden	Item – item			Total Skor
	1	2	3	
1	2	1	1	4
2	2	1	2	5
3	1	1	1	3
4	2	2	2	6
5	3	3	3	9
6	2	2	1	5
7	2	1	2	5
8	3	3	3	9
9	2	3	3	8
10	3	2	2	7
11	3	1	2	6
12	2	2	1	5
13	2	3	2	7

Sumber : Pengolahan data primer bulan Agustus 2002

Setelah dilakukan perhitungan skor masing – masing indikator pada variabel pengaruh (X), selanjutnya membagi total skor dalam tiga kategori. Untuk indikator motivasi langsung skor terendah adalah 4 total skor tertingginya adalah 12, sehingga perhitungan ketegoriannya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,6 = 3$$

(Hadi,1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 3, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 4 - 6 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 7 - 9 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 10 - 12 adalah kategori tinggi

Untuk indikator motivasi tak langsung skor terendah adalah 3 total skor tertingginya adalah 9, sehingga perhitungan ketegoriannya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

(Hadi,1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 3 - 4 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 5 - 6 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 7 - 9 adalah kategori tinggi

Data untuk masing – masing indikator diatas selanjutnya disajikan dalam suatu tabel sebagai berikut.

Tabel 8. Data kategori Jawaban Responden terhadap Indikator X yaitu Pemberian Motivasi oleh Pemimpin

No	Motivasi langsung	Kategori	Motivasi tak langsung	Kategori
1	8	Sedang	4	Rendah
2	9	Sedang	5	Sedang
3	6	Rendah	3	Rendah
4	12	Tinggi	6	Sedang
5	10	Tinggi	9	Tinggi
6	4	Rendah	5	Sedang
7	7	Sedang	5	Sedang
8	12	Tinggi	9	Tinggi
9	11	Tinggi	8	Tinggi
10	7	Sedang	7	Tinggi
11	6	Rendah	6	Sedang
12	9	Sedang	5	Sedang
13	11	Tinggi	7	Tinggi

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Data – data yang telah disajikan diatas, selanjutnya dimasukkan dalam tabel frekuensi kategori jawaban seperti dibawah ini.

Tabel 9. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi langsung dan Motivasi tak langsung

Indikator	Kategori	Frekuensi
Motivasi langsung	Tinggi	5
	Sedang	5
	Rendah	3
Motivasi tak langsung	Tinggi	5
	Sedang	6
	Rendah	2

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

3.3 Penyajian data variabel terpengaruh (Y) yaitu Kinerja pegawai

Variabel terpengaruh (Y), yaitu Kinerja pegawai terdiri dari indikator – indikator berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja

3.3.1 Nilai responden atas indikator Kualitas hasil kerja

Untuk mengetahui kualitas hasil kerja didasarkan atas item – item sebagai berikut:

1. Cara kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas
2. Ketelitian pegawai didalam hasil kerjanya
3. Kelengkapan didalam hasil kerjanya
4. Kerapian didalam hasil kerjanya

Selanjutnya untuk mengetahui nilai dari indikator kualitas hasil kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tablei 10. Tabel data berdasarkan skor
Terhadap indikator Kualitas hasil kerja

Responden	Item – item				Total Skor
	1	2	3	4	
1	2	1	2	2	7
2	1	1	1	1	4
3	2	2	2	3	9
4	2	3	2	2	9
5	3	3	3	3	12
6	1	1	1	1	4
7	2	1	1	3	6
8	3	2	2	3	10
9	3	3	3	3	12
10	3	3	2	3	11
11	2	2	1	2	7
12	2	2	1	2	7
13	3	2	3	1	9

Sumber : Pengolahan data primer bulan Agustus 2002

3.3.2 Nilai responden atas indikator kuantitas hasil kerja

Indikator kuantitas hasil kerja diukur dengan ietm – item sebagai berikut:

1. Hasil kerja pegawai yang dapat diselesaikan tepat dengan jadwal waktu yang telah ditentukan
2. Program - program kerja yang dapat diselesaikan pegawai sesuai target
3. Peningkatan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai setiap bulannya

Selanjutnya untuk mengetahui nilai dari indikator kuantitas hasil kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:



Tabel 11. Tabel data berdasarkan skor
Terhadap indikator kuantitas hasil kerja

Responden	Item – item			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	3	8
2	2	2	2	5
3	1	1	1	3
4	2	2	2	6
5	2	1	2	5
6	1	2	3	6
7	1	1	2	4
8	3	3	2	8
9	3	3	3	9
10	2	2	2	6
11	1	2	2	5
12	2	3	3	8
13	3	2	3	8

Sumber : Pengolahan data primer bulan Agustus 2002

Selanjutnya dilakukan perhitungan skor masing – masing indikator pada variabel terpengaruh (Y), dan membagi total skor dalam tiga kategori. Untuk indikator kualitas hasil kerja skor terendah adalah 4 total skor tertinggi adalah 12, sehingga perhitungan ketegoriannya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

(Hadi,1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 3, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 4 - 6 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 7 - 9 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 10 - 12 adalah kategori tinggi

Untuk indikator kuantitas hasil kerja skor terendah adalah 3 total skor tertinggi adalah 9, sehingga perhitungan ketegoriannya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{9 - 3}{3} = 2$$

(Hadi,1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 2 – 4 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 5 – 6 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 7 – 9 adalah kategori tinggi

Data untuk masing – masing indikator diatas selanjutnya disajikan dalam suatu tabel sebagai berikut.

Tabel 12. Data kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Y yaitu Kinerja Pegawai

No	Kualitas hasil kerja	Kategori	Kuantitas hasil kerja	Kategori
1	7	Sedang	8	Tinggi
2	4	Rendah	6	Sedang
3	9	Sedang	3	Rendah
4	9	Sedang	6	Sedang
5	12	Tinggi	5	Sedang
6	4	Rendah	6	Sedang
7	6	Rendah	4	Rendah
8	10	Tinggi	8	Tinggi
9	12	Tinggi	9	Tinggi
10	11	Tinggi	6	Sedang
11	7	Sedang	5	Sedang
12	7	Sedang	8	Tinggi
13	9	Tinggi	8	Tinggi

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Data – data yang telah disajikan diatas, selanjutnya dimasukkan dalam tabel frekuensi kategori jawaban seperti dibawah ini.

Tabel 13. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas hasil kerja dan Kuantitas hasil kerja

Indikator	Kategori	Frekuensi
Kualitas hasil kerja	Tinggi	4
	Sedang	6
	Rendah	3
Kuantitas hasil kerja	Tinggi	5
	Sedang	6
	Rendah	2

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah analisis data dan interpretasi, maka akan diberikan kesimpulan secara keseluruhan dari perhitungan korelasi rank spearman antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui korelasi rank spearman seperti tersebut dalam Bab IV dimuka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji antara variabel pemberian motivasi oleh pemimpin dengan variabel kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini terbukti dari hasil korelasi rank spearman sebagai berikut $r_s = 4,500$ dengan jumlah responden 13 dan taraf signifikansi 5%, sehingga dalam tabel diperoleh angka sebesar 2,201. Tes statistik menyatakan bahwa angka tabel lebih kecil dari angka hitung, sehingga menerima H_a , yang artinya ada hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin (Kepala Subdinas Bina Manfaat) dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas di Subdinas Bina Manfaat Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

5.2 Saran

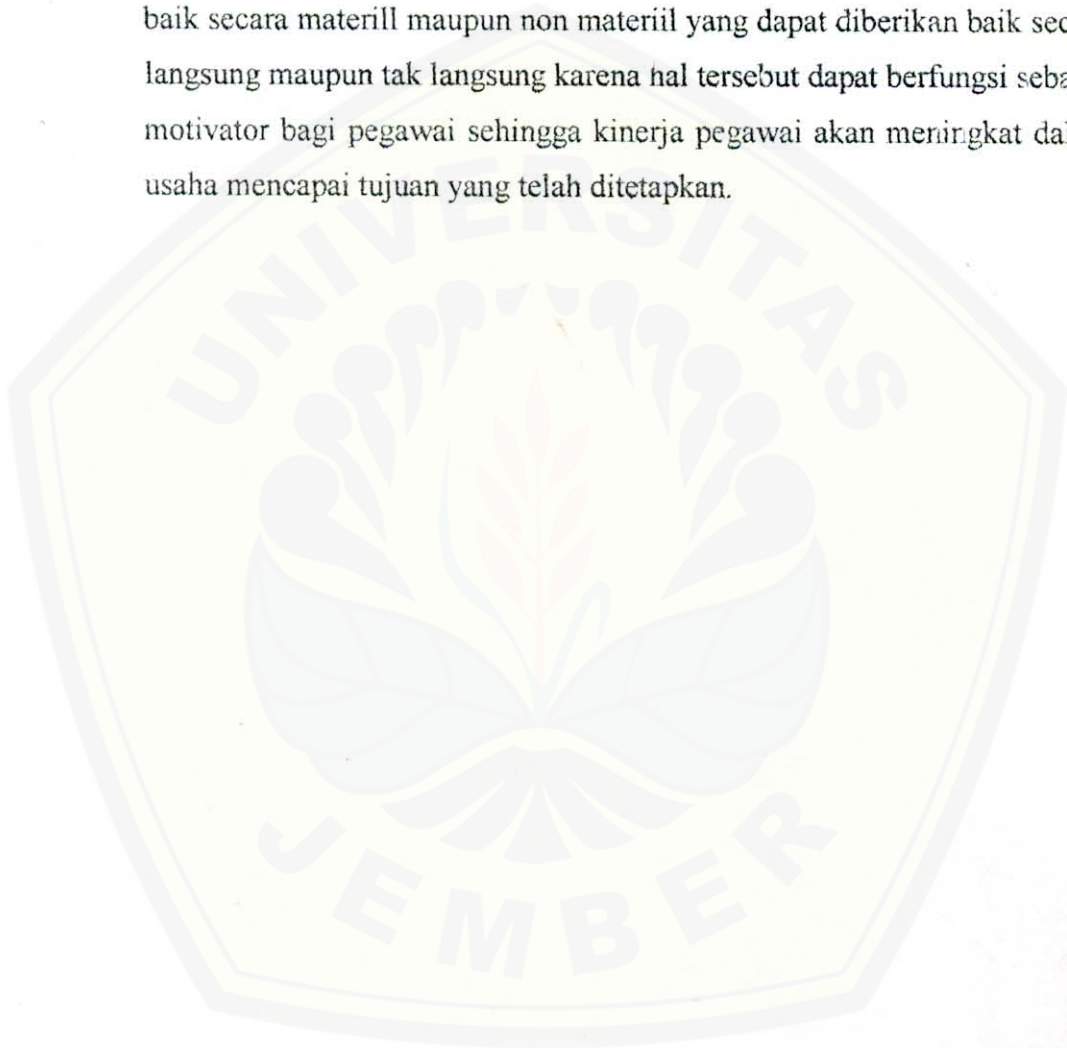
Beberapa saran yang dapat dipakai sebagai pertimbangan peneliti-peneliti selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi pemimpin (Kepala Subdinas Bina Manfaat) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti-peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian tentang pemberian



motivasi oleh pemimpin, sehingga dimasa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pemberian motivasi oleh pemimpin pada organisasi lainnya seperti, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang lain.

2. Pemimpin dituntut untuk memahami dan memenuhi kebutuhan bawahan baik secara materil maupun non materil yang dapat diberikan baik secara langsung maupun tak langsung karena hal tersebut dapat berfungsi sebagai motivator bagi pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Black, JA dan DJ Champion. 1999. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Terjemahan: E. Koeswara Dira Salem, Alfin R. Bandung: Refika Aditama
- Badan Penerbitan Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.
- Dharma, Agus. 1986. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hidayat. 1986. *Majalah Prisma edisi XII*. Jakarta: LP3S
- Hasibuan, MSP. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. 1983. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- 1990. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Usman, Husaini dan Purnomo S.A. 1998. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Koentjoroningrat. 1991. *Metode – Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir, AS. 1983. *Tata Laksana Perkantoran dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Moenir, AS. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Peraturan Daerah Kabupaten Jember No 33 tahun 2000 dan No 79 tahun 2000

- Prawirosentono, Suyadi.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta
- Robbins, Stephen P.1996. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta:Prehalindo
- Sugandha, Daan.1986.*Kepemimpinan Dalam Administrasi*.Bandung:Sinar Baru
- Singarimbun, M dan Sofyan E. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sujak, A. 1990, *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Press
- Sutarto. 1992. *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*.Yogyakarta: Gajah Mada. University Press
- Soeharto, Bohar. 1993. *Petunjuk Praktis Mengenai Pengertian Fungsi Format Bimbingan dan Cara Penulisan Karya Ilmiah (Makalah-Skripsi-Thesis) Ilmu Sosial*. Bandung: CV.Tarsito
- Surachmad, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar dan Metode*. Bandung: CV.Tarsito
- Siegel, S. 1994. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu – Ilmu Sosial*.Terjemahan: Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang. Jakarta: Gramedia
- Soepeno, Bambang.1997. *Statistik Terapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono,J.1989. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo.1989.*Metode Penelitian Sosial*.Jakarta:Rineka Cipta
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

DAFTAR KUISIONER

I. Identitas Peneliti

Nama : Doddy Andhika Setyawan
Nim : 980910201056
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. Manggar Gang Seroja XVII/103

II. Pengantar

Dalam rangka melengkapi data penelitian tentang “ Hubungan antara pemberian motivasi oleh pemimpin dengan kinerja pegawai” guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, Program studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, maka saya bermaksud menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh Bapak/ Ibu/ Saudara.

Untuk itu, kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang kami sediakan sesuai dengan kondisi yang ada sebenarnya. Dalam hal ini tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan Bapak/Ibu/Saudara, melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah semata, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan kami jaga sepenuhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih. Kami juga mohon maaf yang sebesar – besarnya apabila ada hal – hal yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu/Saudara.

Hormat kami

Doddy Andhika Setyawan



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lemlit_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 82/ IJ25.3.1/PL.5/2002
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

22 Juli 2002

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Dan Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kabupaten Jember
di -

J E M B E R .

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2305/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 17 Juli 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : DODDY ANDHIKA SETYAWAN / 98-1056
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
Alamat : Jl. Manggar Gg. Seroja XVII / 103 Jember.
Judul Penelitian : Hubungan Antara Pemberian Motivasi Oleh Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai Di Sub Dinas Bina Manfaat.
Lokasi : Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kab. Jember.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

Maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS

Jl. Letjen. S. Parman no. 89 ☎ (0331) 337853 - Jember

Jember, 25 Juli 2002.

Nomor : 072/373/436.46/2002.
Sifat : Penting.
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian.

K e p a d a
Yth. Sdr. Ka. DPU Pengairan
Kabupaten Jember
di -

JEMBER

Memperhatikan surat dari Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember, tanggal 22 Juli 2002 Nomor : 821/J25.3.1/PL.5/2002, perihal permohonan ijin penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku dilingkungan instansi saudara, maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan penelitian dimaksud diminta kepada saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan seperlunya kepada :

N a m a : DODDY ANDHIKA SETYAWAN / 98-1056.
Alamat : JL. MANGGAR GG.SEROJA XVII/103 JEMBER.
Pekerjaan : MHS. FAK. ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIV. JEMBER
Keperluan : PENELITIAN DALAM RANGKA MENYUSUN SKRIPSI
J u d u l : HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PEMIMPIN
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SUB DINAS BINA MANFAAT.
W a k t u : TGL 25 JULI 2002 S/D 25 AGUSTUS 2002.
Peserta : -

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS
KABUPATEN JEMBER



Drs. SUDJAK HIDAYAT

Pembina Tk. I

NIP. 510.063.004

Tembusan : Kepada Yth,
1.Sdr. Rektor Univ. Jember;
2.Sdr. Mahasiswa ybs.



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 684 / 436.321 / 2002

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala Dinas Pekerjaan Umum Pengairan kabupaten Jember menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : DODDY ANDHIKA SETYAWAN
N I M : 98 - 1056
Program Study : Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Telah melaksanakan Penelitian di Sub Dinas Bina Manfaat pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sejak 25 Juli 2002 sampai dengan 26 Agustus 2002.

Jember, 26 Agustus 2002

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER
Plt. Kepala Bagian Tata Usaha



HI, KARTINI, SE

Penata

NIP. 110 022 403

TABEL II
 NILAI-NILAI DISTRIBUSI t

		α Untuk Uji Dua Pihak					
		0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
dk	α Untuk Uji Satu Pihak						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055	
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	
15	0,691	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947	
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,350	2,660	
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	
	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, 1997.

