

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo

Burhanuddin, Maspawati Tokang
Universitas Puangrimaggalatung

Abstract. *Leadership is sometimes understood as the power to move and influence people. Leadership is a tool, means or process for persuading people to be willing to do something voluntarily/joyfully. There are several factors that can move people, namely threats, rewards, authority and persuasion. Leaders establish cooperative relationships with the people they lead. Thus, all work programs will be carried out thanks to the help of the people they lead, because it is impossible for each leader to work alone, and it is impossible to act with his power to order other people to work solely for himself.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Employees*

Abstrak. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai suatu alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Pemimpin menjalin hubungan kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang dihadapi. Selain itu, seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian secara tidak langsung membuat motivasi pegawai semakin meningkat.

Seperti pada kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, yang memiliki sumber daya manusia sejumlah 133 orang yang terdiri dari pimpinan dan bawahannya (pegawai). Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air memiliki fungsi penting dalam pelayanan masyarakat yang ada di Kabupaten Wajo. Sehingga dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, melayani masyarakat yang ada di Kabupaten Wajo. Tuntutan tidak hanya bagi bawahan atau pegawai saja, namun dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu memotivasi semangat kerja para bawahannya sehingga mereka dapat melayani dengan baik dan berpartisipasi dalam jalannya roda organisasi pemerintahan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan dapat diartikan berbeda-beda. Hal ini tergantung dari sudut pandang dan konteks pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang mengemukakannya. Ada beberapa pengertian kepemimpinan diantaranya dikaitkan dengan konteks yang menjadi sasaran. Kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Soepandi (dalam Mulyasa, 2004:7) mendefinisikan kepemimpinan :

Sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administratif secara efektif dan efisien.

Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin akan terasa keberadaannya apabila terjadi interaksi di dalam kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan seorang pemimpin jika ia berada di luar kelompok dan ia harus memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan sesuai dengan fungsinya.

Menurut Kartini Kartono (1991) yang dikutip oleh Irsyad (1995:26) mengemukakan, fungsi kepemimpinan dalam bidang kependidikan antara lain adalah : mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir, mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun secara kelompok, mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin, mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan pihak yang menghargai, dan membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Toha (1995:6) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seorang pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.” gaya kepemimpinan menurut pemahaman ini adalah pola perilaku yang digunakan seorang dapat mempengaruhi orang lain sebagai upaya agar antara

pemimpin dan yang dipimpin mempunyai persepsi yang sesuai dengan harapan atau tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Mc.Donald,(dalam Sardiman,1986:73) mengemukakan bahwa :”motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan tersebut di atas mengandung tiga elemen penting :

- 1) bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia.Karena menyangkut perubahan energi manusia.Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia) , penampakannya menyangkut kegiatan fisik manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, reaksi seseorang.
- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

Pegawai

Menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana Kantor,2000:6) pengertian pegawai adalah sebagai berikut :

“Seseorang yang melakukan kehidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.”

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian sekitar 3 bulan dari bulan Maret-Mei 2020

Jenis Penelitian

Dengan berdasar pada tujuan penelitian yang ingin menguji hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, maka desain penelitian yang dianggap tepat menggunakan analisis kuantitatif. ”Penelitian yang menggunakan desain analisis

kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis dan menginterpretasikan hubungan antara variable penelitian”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi wilayah penelitian ini dipandang berkaitan dengan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Struktur mencerminkan mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola.

Struktur organisasi disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu organisasi formal seperti Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, harus mempunyai struktur organisasi yang jelas guna mencapai tujuannya. Tanpa tujuan organisasi tidak mungkin membuat perencanaan, dan bila suatu organisasi tidak memiliki perencanaan maka tidak ada ketentuan tentang jalannya organisasi. Selain itu tujuan diperlukan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi ini akan menentukan struktur organisasinya, yaitu dengan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar kegiatan-kegiatan itu selanjutnya akan dapat disusun pola tetap hubungan-hubungan di antara bidang-bidang keputusan, maupun para pelaksana yang mempunyai kedudukan, wewenang dan tanggung jawab tertentu, dan ini semua akan menghasilkan kerangka struktur organisasi.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dijelaskan struktur organisasi Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.

b. Keadaan Sumber Daya Manusia

Menurut (Prastya Irawan, 2000:3) “Pegawai (sumber daya manusia), adalah semua orang (baik pimpinan, staf, atasan, bawahan, pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan sebagainya) yang tergabung dalam suatu organisasi atau unit organisasi yang dengan peran dan sumbangannya masing-masing mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Prastya Irawan, 2000:3).

Kadaan sumber daya manusia (pegawai) pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai berikut:

a. Komposisi Pegawai Menurut Status Kepegawaian

Komposisi pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo menurut status Kepegawaiannya, sebagai berikut:

Tabel 1 : Komposisi Pegawai Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo Menurut Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Staf	19
2	Petugas Pintu Air (PPA)	68
3	Petugas Operasional Bendung (POB)	12
4	Petugas Curah Hujan (PCH)	34
	Total	133

Sumber: Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, April 2020.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, ternyata pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo seluruhnya berjumlah 133 orang, yang terdiri dari Staf 19 orang, Petugas Pintu Air 68 orang, Petugas Operasional Bendung 12 orang, Petugas Curah Hujan 34 orang.

b. Komposisi PNS Menurut Tingkat Pendidikan

Komposisi PNS Menurut Tingkat Pendidikan tingkat pendidikan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, sebagai berikut:

Tabel 2: Komposisi PNS pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	1
2	S1	7
3	DIPLOMA	-
4	SLTA	29
5	SLTP	1
6	SD	1
	Total	39

Sumber: Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo

c. Komposisi PTT Menurut Tingkat Pendidikan

Komposisi PTT menurut tingkat pendidikan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, terlihat pada Tabel 3

**Tabel 3: Komposisi PTT pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air
Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	1
2	S1	9
3	DIPLOMA	3
4	SLTA	50
5	SLTP	13
6	SD	18
	Total	94

Sumber: Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan
Tanasitolo Kabupaten Wajo

Deskriptif Data Variabel Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 58 pegawai mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4 Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics			
		kepemimpinan	motivasi kerja
N	Valid	58	58
	Missing	0	0
Mean		70.31	55.53
Std. Error of Mean		.252	.239
Median		71.00	56.00
Mode		71	56
Std. Deviation		1.921	1.818
Variance		3.691	3.306
Range		10	9
Minimum		65	50
Maximum		75	59
Sum		4078	3221

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo dengan nilai valid menunjukkan nilai 58 yang berarti bahwa terdapat 58 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 70,31, Std. Error of dengan nilai 0,252, Median dengan nilai 71,00, Modus sebesar 71 dan nilai Standar Deviasi sebesar 1.921 dengan Variance sebesar 3.691. Selanjutnya Range sebesar 10, nilai Minimum sebesar 65 dan nilai Maximum sebesar 75 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 4078.

Selanjutnya pada tabel.4 juga menunjukkan bahwa pada motivasi Pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo dengan nilai Valid menunjukkan nilai 58 yang berarti bahwa terdapat 58 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai Missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu Mean menunjukkan nilai 55,53, Std. Error of Mean dengan nilai 0,239, Median dengan nilai 56,00, Modus sebesar 56 dan nilai Standar Deviasi sebesar 1.818 dengan Variance sebesar 3.306. Selanjutnya Range sebesar 9, Nilai Minimum sebesar 50 dan Nilai Maximum sebesar 59 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 3221.

Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

a) Skor Butir Pernyataan Gaya Kepemimpinan (Y)

Secara Keseluruhan skor butir pernyataan Variabel Kepemimpinan Sebagai berikut :

Tabel 5. Skor Butir Pernyataan Variabel Kepemimpinan

No.	Skor Perolehan	Skor Ideal	Kriteria	Rumus
1.	263	290	Sangat Baik	$\text{Skor Perolehan} = \frac{\text{Jumlah Keseluruhan Skor Setiap Pernyataan}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pernyataan}}$ - Kriteria Merujuk pada pendapat Eko Putro Widoyoko (2014) Indikator : 1) $< 243,6 - 290 =$ Sangat Baik 2) $< 197,2 - 243,6 =$ Baik 3) $< 150,8 - 197,2 =$ Cukup Baik 4) $< 104,4 - 150,8 =$ Kurang Baik 5) $58 - 104,4 =$ Tidak Baik
2.	272	290	Sangat Baik	
3.	274	290	Sangat Baik	
4.	270	290	Sangat Baik	
5.	265	290	Sangat Baik	
6.	272	290	Sangat Baik	
7.	268	290	Sangat Baik	
8.	273	290	Sangat Baik	
9.	270	290	Sangat Baik	
10.	278	290	Sangat Baik	
11.	275	290	Sangat Baik	
12.	276	290	Sangat Baik	
13.	274	290	Sangat Baik	
14.	275	290	Sangat Baik	
15.	274	290	Sangat Baik	
Jumlah Rata-rata	4078 271,8	4.350 290	Sangat Baik	

Berdasarkan tabel 5 diatas variabel kepemimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Day Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, secara keseluruhan berada pada kategori Sangat Baik yaitu rata-rata 271,8 dari nilai ideal 290 dan sudah berada pada batas maksimal.

b) Skor Butir Pernyataan Motivasi Kerja

Secara Keseluruhan skor butir pernyataan Variabel Motivasi Sebagai berikut :

Tabel 6: Skor Butir Pernyataan Motivasi (Y)

No	Skor Perolehan	Skor Ideal	Kriteria	Rumus
1.	266	290	Sangat Baik	$\text{Skor Perolehan} = \frac{\text{Jumlah Keseluruhan Skor Setiap Pernyataan}}{\text{Skor Ideal}} \times \text{Jumlah Item Pernyataan}$ - Kriteria Merajuk pada pendapat Eko Putro Widoyoko (2014) Indikator: 1) $< 243,6$ - 290 = Sangat Baik 2) $< 197,2$ - 243,6 = Baik 3) $< 150,8$ - 197,2 = Cukup Baik 4) $< 104,4$ - 150,8 = Kurang Baik 5) 58 - 104,4 = Tidak Baik
2.	259	290	Sangat Baik	
3.	265	290	Sangat Baik	
4.	272	290	Sangat Baik	
5.	267	290	Sangat Baik	
6.	270	290	Sangat Baik	
7.	270	290	Sangat Baik	
8.	269	290	Sangat Baik	
9.	277	290	Sangat Baik	
10.	271	290	Sangat Baik	
11.	263	290	Sangat Baik	
12.	272	290	Sangat Baik	
Jumlah Rata-Rata	3221 268,4	3.480 290	Sangat Baik	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel 6 diatas variabel motivasi pada kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, secara keseluruhan berada pada kategori Sangat Baik yaitu rata- rata 268,4 dari nilai ideal 290 dan sudah berada batas maksimal.

Teknik Analisis Statistika Inferensial

a. Koefisien Korelasi Sederhana

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi pearson yang digunakan untuk menganalisis data interval. Hasil pengolahan data statistik dengan mempergunakan rumus koefisien product moment method atau dikenal dengan rumus pearsoen yang dapat dilihat dalam SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Korelasi (sumber data : diolah dengan SPSS Versi 25)

Correlations		
	kepemimpinan	motivasi kerja
Kepe mimpi man N	1	.504** .000 58
motiv asi kerja N	.504** .000 58	1 58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 7 diatas, dapat hasil pearson correlation sebesar 0,504 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, dari hasil perhitungan yang menunjukkan nilai koefisien yang bernilai positif yang berarti bahwa terjadi pengaruh yang

positif dan signifikan dalam arti setiap terjadi peningkatan pengaruh gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai menjadi naik.

b. Uji regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari kepemimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.992	7.682		2.863	.006
kepemimpinan	.477	.109	.504	4.368	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Tabel 8 menunjukkan harga $\hat{Y} = 21.992 + 0,477X$. Sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi peningkatan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah:

$$\hat{Y} = 21.992 + 0,477X. \text{ Hal ini dapat menjelaskan :}$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 21.992 artinya jika gaya kepemimpinan nilainya 0, maka motivasi kerja pegawai nilainya adalah 21.992.
- 2) Koefisien regresi variabel (X) gaya kepemimpinan sebesar 0,477. Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo akan mengalami kenaikan sebesar 0,477 satuan. Karena koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara variabel (X) dengan (Y). Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan sampai batas maksimum maka nilai motivasi kerja akan semakin meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi model yang terbentuk tersebut maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis determinan sebagai berikut:

Tabel 9 ANOVA^b

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.887	1	47.887	19.080	.000 ^b
Residual	140.544	56	2.510		
Total	188.431	57			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig 0,000. Sedangkan anasesi (α) = 0,00, jadi $0,00 > 0,000$ artinya nilai alfa lebih besar dari pada nilai sig dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan Sig motivasi pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	90% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepemimpinan	278.698	56	.000	70.31034	69.8885	70.7322
Motivasi Kerja	232.615	56	.000	55.53448	55.1353	55.9337

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 21 2020

Berdasarkan tabel 10 Diatas Variabel Kepemimpinan dimana t hitung = 278,698 sedangkan t tabel sebesar 1,3086 ini berarti thitung lebih besardaripada t tabel ($278,698 > 1,3086$) berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi Hipotesis mengatakan variabel kepemimpinan minimal berada dalam kategori cukup baik diterima. Sedangkan variabel Motivasi Kerja dimana t hitung = 232.615 sedangkan t tabel sebesar 1,3086 ini berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($232,615 > 1,3086$) ini berarti H_0 dterima H_1 ditolak. Jadi hipotesis mengatakan Motivasi Kerja minimal berada dalam kategori cukup baik diterima.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.241	1.584

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Berdasarkan tabel 11 model summary diatas merupakan nilai diperoleh angka kolom R 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang cukup kuat antara variabel (X) gaya kepemimpinan dengan variabel (Y) motivasi kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Sedangkan R- square (R^2) atau koefisien determinasi sebesar $0,254 = 25,4\%$. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja pegawai sebesar 25,4%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan (X) dengan Motivasi (Y) Pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo kabupaten Wajo Sangat Baik.

Banyaknya kesalahan dalam prediksi variabel Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Y) sebesar 1.584.

Uji Hipotesis Penelitian

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan uji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Untuk menguji hipotesis sebagai berikut “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai., dimana nilai R yang diketahui sebesar 0,504 sedangkan nilai R^2 sebesar 25,4%. Semakin kecil angka R^2 semakin lemah pengaruh kedua variabel tapi sebaliknya jika nilai R^2 besar maka pengaruh kedua variabel akan positif.

Sedangkan nilai konstanta sebesar 21.992, yang artinya jika gaya kepemimpinan (X) adalah 0 maka motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo nilainya adalah 21.992. Koefisien regresi variabel (X) gaya kepemimpinan sebesar 0,477. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel motivasi kerja pegawai Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo 0,477 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara variabel (X) gaya kepemimpinan dengan (Y) motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan sampai batas maksimum maka nilai motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan analisis diatas akan dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.

Pembahasan

1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian variabel Kepemimpinana seperti yang ditunjukkan pada tabel 5, maka jawaban atas rumusan masalah pertama yang menyatakan: Seberapa baik Kepemimpinan di Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo? Dapat diketahui, yaitu: termasuk dalam kriteria sangat baik.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa secara umum pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo memiliki kepemimpinan lebih tinggi dari orang lain, secara baik dan ideal.

Dengan kepemimpinan secara umum yang ternyata termasuk dalam kriteria yang sangat baik tersebut, tentunya akan memberikan dampak positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan harapan organisasi di dalam kerangka menyelenggarakan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat melalui pembangunan di wilayah kerjanya.

Seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya bahwa Kepemimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, secara umum termasuk dalam kriteria yang sangat baik, maka dapat diartikan bahwa terdapat peluang untuk meningkatkan Kepemimpinan melalui peningkatan semua indikatornya.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian data penelitian variabel Motivasi Kerja seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6, maka jawaban atas rumusan masalah kedua yang menyatakan: Seberapa baik Motivasi Kerja Pegawai Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo? Dapat diketahui, yaitu termasuk dalam kriteria sangat baik.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa secara umum Motivasi Kerja pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik.

Selanjutnya, karena sesuai hasil analisis data penelitian variabel motivasi kerja pegawai Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo memang sangat baik, maka dari itu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tersebut bisa lebih ditingkatkan dengan cara meningkatkan semua indikator agar dapat lebih memberikan kepuasan masyarakat atas kebutuhan dan keinginannya.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, ternyata terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo sebesar 25,4%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan (X) dengan Motivasi (Y) Pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo Sangat Baik.

Demikianlah, pembahasan hasil penelitian ini, yang disadari tentu tidak luput dari ketidaksempurnaan, oleh sebab itu, saran, positif dari semua pihak sangat diharapkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan untuk menjawab rumusan masalah maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo Sangat Baik.

Dan dihasilkan beberapa temuan penelitian berupa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo secara umum termasuk dalam kriteria sangat baik
2. Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo secara umum termasuk dalam kriteria sangat baik.
3. Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi Pimpinan pada Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo agar bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pagawainya agar lebih produktif lagi.
2. Untuk Pegawai Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo, dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Walaupun tidak harus diawasi oleh pemimpin. Seorang pegawai diharapkan dapat menjalin kerja sma yang solid dan menjalin komunikasi yang aktif antara atasan dan pegawai yang lain, dan mempunyai pemikiran yang sifatnya membangun demi kemajuan Kantor Pengelolaan Sumber Daya Air Pajalele Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.
3. Kepada para peneliti, kiranya dapat mengadakan penelitian lanjutan yang sehubungan dengan variabel penelitian ini yang belum diungkapkan sehingga wawasan dan pengetahuan bersama dapat bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirawat, dkk, 1983. *Pengantar kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Rukodah, E. 1995. *Hubungan antara Gaya-Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Penampilan Mengajar Guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama Negeri se-KeKecamatan Parigi Kabupaten Cionis*. Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan. Tidak diterbitkan
- Kartini Katono. *Pemimpin dan kepemimpinan*, PT Radjagarafindo Persada. Jakarta
- Nazir Mohammad. 1985. *Metode penelitian*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Hasriani, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahab Keera Kecamatan Keera Kabupaten Wajo*. Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan.
- Sugiyono. 1992. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta
- Thoha, M. 1986. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta. CV. Rajawali
- Muliati Hude, 2014. *Pengaruh Wewenang Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Wajo*.
- Muhammad, Arni. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. Bumi aksara.
- Henry. 2013. *Teori Motivasi Kebutuhan McClelland*. Tersedia: <http://teorionline.net/teori-motivasi-kebutuhan-mcclelland/>.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henri, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.