

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN  
DAN PERIKANAN KABUPATEN SIAK**

**Rio Marpaung**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Binawidya Km 12,5 Simpang Baru-Pekanbaru 28293

**ABSTRAK**

*Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menjadikan keseluruhan populasi menjadi responden yakni 58 orang. Sumber data dari data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh positif signifikan dan merupakan variabel lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,592. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi hanya dapat menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 59,2 % sedangkan sisanya sebesar 40,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja.**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan pegawainya.

---

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Selain itu juga perlu adanya perhatian terhadap semangat kerja pegawai, Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kegembiraan, kerjasama dan kebanggaan dalam dinas dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

**Penelitian ini bertujuan :**

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

**Semangat Kerja**

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat memenuhinya dengan bekerja. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan hasil yang memuaskan, usaha manusia harus lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak para ahli memberikan pengertian semangat kerja menurut sudut pandang yang berbeda. menurut **(Nitisemito,2002:60)** “semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama **(Tohardi,2002:242)**.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegirangan. Apabila para pekerjanya terlihat merasa senang, optimis dengan kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak tidak puas, cepat marah, sering sakit,suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan semangat kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut**(Moekijat,2003:136)**.

---

### **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah(Moekijat,2003:131) :

1. Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi .
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

### **Kepemimpinan**

Ada beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut : Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk mencapai satu tujuan atau beberapa tujuan (Tohardi,2002:296).

Kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (*Interpersonal*), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan (Gibson,2003: 57).

Hasibuan(2007:46), menyatakan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Nawawi(2004:98), peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi/perusahaan adalah :

1. Pengarahan tentang pekerjaan
2. Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide /gagasan
3. Kontrol terhadap pekerjaan
4. Bijaksana dalam memberikan sanksi
5. Sikap pimpinan dalam mengenal bawahan

## **Motivasi**

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara,2006:14).

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara,2000:67).

Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang(Rivai,2009:838).

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Empat (4) faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu (Endang,2002:52) :

- 1) Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
- 2) Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
- 3) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan .
- 4) Bagaimana cara memimpin.

## **Indikator Motivasi**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Sebagai pengukur motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator, yaitu (Ravianto,2003:198) :

1. Balas Jasa
2. Kebijakan Perusahaan
3. Pengawasan
4. Hubungan manusia
5. Rasa aman

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang dapat dijadikan acuan penulisan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. **Arwani (2009)** dengan judul penelitian “*Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*”. Dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Remban.
2. **M. Farid Wajdi (2002)** melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota BPD di Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Wonogiri*”. Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,375 memberi arti bahwa 37,5% variabel kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 62,5 % oleh faktor-faktor lain diluar model.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang berjumlah 58 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji F, uji t, dan uji Determinasi ( $R^2$ ).

### 1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . (Suharyadi dan Purwanto, 2009:226)

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

a)  $F_h \geq F_t$

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

b)  $F_h < F_t$

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

### 2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . (Suharyadi dan Purwanto, 2009:228)

---

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

a)  $t_h \geq t_t$

Artinya : variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b)  $t_h < t_t$

Artinya : variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program paket komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu instansi pemerintah yang dipilih penulis menjadi tempat penelitian adalah Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Tugas utama dinas ini adalah membantu Bupati Kepala Daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah terutama pembangunan dibidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan.

Dinas ini sebagai suatu instansi yang bergerak dibidang pelaksanaan pembinaan dibidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan dan juga melaksanakan pengawasan, pembinaan perizinan serta pembinaan usaha Pertanian, Peternakan dan perikanan, dalam hal ini dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan juga melakukan pengkajian, pengembangan dan penerapan teknologi Pertanian, Peternakan dan Perikanan kemudian juga melaksanakan pengadaan dan pengembangan bibit-bibit Pertanian, Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Siak.

Dari tahun ke tahun, jumlah pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berikut ini data untuk mengetahui jumlah pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 : Jumlah Pegawai dan Tenaga Honorer Pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak Tahun 2007-2011**

<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Pegawai Negeri</b>	57	57	60	58	58
<b>Tenaga Honorer</b>	89	89	51	36	36
<b>Total</b>	146	146	111	94	94

**Sumber : Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kab.Siak**

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa di tahun 2009 jumlah pegawai dan tenaga honorer mengalami penurunan sebanyak 35 orang dari 146 orang pada tahun 2008 menjadi 111 orang. Kemudian jumlah pegawai dan tenaga honorer mengalami penurunan kembali pada tahun 2010 sebanyak 17 orang dari 111 orang menjadi 94 orang pegawai dan tenaga honorer. Hal ini terjadi karena kebijakan pemerintah daerah Kabupaten siak tentang sistem promosi, demosi dan mutasi terhadap pegawai, kemudian pengurangan jumlah tenaga kerja honorer dilingkungan pemerintahan Kabupaten siak. Pada tahun 2011 tidak terjadi perubahan jumlah pegawai baik menunjukkan peningkatan ataupun penurunan.

Data jumlah pegawai dan tenaga honorer diatas adalah data jumlah pegawai dan tenaga honorer yang bekerja ditingkat kantor kabupaten, tidak termasuk dengan jumlah pegawai yang bekerja pada tingkat cabang dinas kecamatan yang ada di Kabupaten Siak.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis terhadap pegawai di Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, pra survey dilakukan dengan wawancara bahwa ditemukan masalah-masalah yang menerangkan tentang semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak masih rendah, hal ini dapat dilihat dari rasa gembira yang kurang pada diri pegawai dalam bekerja dan masih belum memiliki kebanggaan berada pada organisasi, dan ini juga dapat dilihat dari tingkat absensi pegawainya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki catatan kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik. Sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan acap kali megabaikan kewajibannya serta lalai pada tugasnya sebagai pegawai.



Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan data tingkat kehadiran, keterlambatan serta pegawai yang pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

**Tabel 2 : Jumlah dan Tingkat Absensi pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak Tahun 2011.**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Rata-Rata Pegawai Alfa		Rata-Rata Pegawai Terlambat Masuk Kerja		Rata-Rata Pegawai Pulang Cepat	
		(Org/Hari)	%	(Org/Hari)	%	(Org/Hari)	%
Jan	58	3	5,17	4	6,89	3	5,17
Feb	58	3	5,17	5	8,62	5	8,62
Mar	58	4	6,89	6	10,34	5	8,62
Apr	58	5	8,62	5	8,62	2	3,44
Mei	58	2	3,44	3	5,17	6	10,34
Jun	58	5	8,62	4	6,89	3	5,17
Jul	58	5	8,62	5	8,62	5	8,62
Ags	58	7	12,06	6	10,34	8	13,79
Sep	58	4	6,89	9	15,51	7	12,06
Okt	58	3	5,17	3	5,17	5	8,62
Nov	58	2	3,44	4	6,89	2	3,44
Des	58	6	10,34	7	12,06	4	6,89

**Sumber : Data olahan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kab.Siak**

Dari data Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang terlambat masuk kerja yang paling banyak terjadi pada bulan September yaitu berjumlah 9 orang atau sebesar 15,51%. Sedangkan untuk pegawai yang pulang lebih awal paling banyak terjadi pada bulan Agustus yaitu berjumlah 8 orang atau sebesar 13,79%. Untuk pegawai yang absen tanpa keterangan paling banyak terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 12,06%. Berdasarkan perhitungan data tingkat absensi pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang terdiri dari alfa, terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan selama tahun 2011 relatif cukup banyak. Tingginya tingkat absensi pegawai ini berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan pegawai sehingga akan berpengaruh juga terhadap produktivitas dan prestasi kerja pegawai.

Namun demikian tingkat absensi pegawai tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya tolak ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Oleh karena itu untuk mendukung data diatas penulis mengadakan pengamatan secara langsung kepada para pegawai dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari

Dari hasil pengamatan langsung tersebut, adapun yang dapat penulis lihat adalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang rajin mengisi daftar hadir, namun mereka sering menggunakan jam kerja untuk melakukan kesibukan yang tidak ada kaitan dengan tugas-tugas kantor.
2. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Guna mendukung hasil pengamatan tersebut, penulis juga menyajikan data tentang penyelesaian laporan berkala pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak selama tahun 2011 dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3 : Penyelesaian Laporan Berkala Pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak Tahun 2011.**

Jenis Laporan Berkala	Jumlah Laporan	Penyelesaian Laporan			
		Tepat Waktu	%	Terlambat	%
Bulanan	34	27	79,41	7	20,58
Triwulan	23	17	73,91	6	26,08
Semesteran	18	14	77,78	4	22,22
Tahunan	12	9	75,00	3	25,00
Jumlah	89	67	-	20	-

*Sumber : Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak Tahun 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penyelesaian laporan berkala bulanan selama tahun 2011 mengalami keterlambatan sebesar 20,58 % dan laporan triwulan sebesar 26,08 %. Sedangkan untuk laporan semesteran dan tahunan masing-masing mengalami keterlambatan 22,22 % dan 25,00 %.

Disamping itu untuk penyelesaian pekerjaan-pekerjaan diluar dari jenis laporan berkala, juga masih mengalami keterlambatan. Misalnya penyelesaian laporan administrasi perkantoran yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu atau dua hari, tetapi kenyataannya masih ada beberapa laporan yang penyelesaian melewati batas waktu tersebut. Demikian juga dengan keterlambatan laporan kegiatan monitoring dan evaluasi pengadaan sarana dan prasarana teknologi pertanian/ perkebunan tepat guna yang seharusnya dapat selesai dengan cepat sebagai bahan evaluasi program dan kegiatan namun terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

---

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan indikator kepemimpinan yaitu pengarahan tentang pekerjaan, memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan dan Kontrol terhadap pekerjaan serta sikap pimpinan dalam mengenal bawahan akan menjadi alat ukur Kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya.

Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Siak cukup sering terjadi pergantian pemimpin yaitu Kepala Dinas di lima tahun terakhir karena Pemerintah Kabupaten Siak menerapkan peraturan sistem promosi dan mutasi pegawai ke dinas lain serta mengganti pemimpin yang sudah memasuki masa pensiun yang berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tata cara, penyusunan, pengendalian dan evaluasi Pelaksana Rencana Pembangunan Daerah. Pemimpin memiliki jabatan sebagai Kepala Dinas, yang mana pada tahun 2009 yang lalu terjadi pergantian Kepala Dinas dikarenakan Kepala Dinas yang sebelumnya memasuki masa pensiun. Pemimpin yang baru sudah pasti memiliki sistem kerja, watak, serta perilaku yang berbeda dengan pimpinan yang sebelumnya dalam menggerakkan para bawahannya. Sehingga mengharuskan para pegawainya menyesuaikan diri dengan pimpinan yang baru. Begitu juga dengan pimpinan yang baru menjabat sebagai Kepala Dinas ini juga harus dapat menyesuaikan diri baik dengan pegawai maupun lingkungan kerjanya yang baru. Berdasarkan pengamatan secara langsung yang penulis lakukan ditemukan permasalahan yang menerangkan tentang kepemimpinan pada dinas ini belum bisa dapat dikatakan baik, ini bisa dilihat dari berbagai sebab antara lain :

1. Kontrol yang dilakukan terhadap pekerjaan pegawai yang belum maksimal dan pengarahan tentang pekerjaan yang belum dilakukan secara baik yang sesuai dengan standar pekerjaan, selanjutnya
2. Pemimpin kurang memperhatikan dan kurang tanggap terhadap apa yang diinginkan pegawai dalam bekerja dan belum mampu menciptakan komunikasi yang baik dalam menyampaikan kebijakan.
3. Kurang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan ide/gagasan mengenai suatu bentuk kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.

---

Selain itu, setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dan berbeda dalam memotivasi para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pemimpin organisasi memiliki peranan penting sebagai motivator. Oleh karena itu sudah semestinya seorang pemimpin memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para pegawai dalam menjalankan tugasnya agar dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para pemimpin organisasi karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan semangat kerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Apabila para pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan yang ada pada organisasi sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Setiap orang memiliki sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Tugas kepemimpinan adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya. Motivasi seseorang pegawai dapat dilihat dari semangat kerja mereka, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan loyalitas terhadap organisasi.

Pengamatan secara langsung yang penulis lakukan bahwa ditemukan permasalahan menurunnya motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah hubungan sesama rekan kerja belum terjalin dengan harmonis sehingga pegawai melakukan pekerjaannya kurang termotivasi untuk meningkatkan kerjasama dalam bekerja. Selanjutnya yang menyebabkan turunnya motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak adalah kebijakan organisasi terutama mengenai peluang dan kesempatan untuk maju bagi pegawai kurang terbuka sehingga pegawai sulit untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk aktualisasi diri pada pegawai dan juga masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja, hal ini mungkin disebabkan oleh rasa kurangnya pemberian penghargaan dari pimpinan serta ditemukan bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap pekerjaan masih bersifat kaku maka pegawai tidak memiliki rasa kebebasan yang positif dalam bekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Berganda (t hitung) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.330	.319		1.035	.305
Kepemimpinan	.405	.136	.388	2.992	.004
Motivasi	.434	.129	.435	3.359	.001

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Data Olahan SPSS versi 19

$$Y = 0.330 + 0.405 X_1 + 0.434 X_2 + e$$

Artinya :

**a. Kepemimpinan (X1)**

1. Nilai konstanta (a) 0,330. Apabila kepemimpinan dan motivasi diasumsikan nol (0) maka semangat kerja bernilai 0,330.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,405 . artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,405 dengan asumsi variabel lain tetap.

**b. Motivasi (X2)**

1. Nilai konstanta (a) 0,330. Apabila kepemimpinan dan motivasi diasumsikan nol (0) maka semangat kerja bernilai 0,330.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,434. artinya bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,434 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempengaruhi Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.577	.38247

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: semangat\_kerja

**Sumber : Data Olahan SPSS versi 19**

Diketahui nilai R square sebesar 0,592. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (semangat kerja) adalah sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak .  
Hal itu terlihat dari hasil perhitungan statistik, dimana  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yaitu  $39.857 > 3.165$  dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan nilai  $R^2 = 0,592$ .
2. Variabel Kepemimpinan pada penelitian ini memiliki rata-rata 3,37 yang artinya kepemimpinan pada dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak cukup sesuai dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (bermakna) terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.
3. Variabel Motivasi pada penelitian ini memiliki rata-rata 3,28 yang artinya Motivasi pada dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak cukup sesuai dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

4. Variabel Semangat Kerja pada penelitian ini memiliki rata-rata 3.12 yang artinya semangat kerja pegawai pada dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak cukup baik, hal ini tentu perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi guna menunjang peningkatan kinerja pegawai pada dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak.

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan memperhatikan tanggapan dari responden mengenai semangat kerja pegawai yang termasuk kategori cukup sesuai, maka instansi Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak hendaknya lebih memperhatikan semangat kerja pegawai dengan meningkatkan hal-hal yang membuat pegawai merasa senang dan bangga berada pada organisasi. Seperti mengajak pegawai sebulan sekali untuk rekreasi bersama diluar jam kerja guna menyegarkan kembali pikiran pegawai setelah sebulan bekerja dan menumbuhkan rasa gembira berada dalam organisasi.
2. Untuk dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, agar lebih meningkatkan lagi kepemimpinan dengan cara melakukan peningkatan dalam hal komunikasi antara atasan langsung dengan bawahan dan sesama pegawai, seperti melakukan rapat evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Kemudian pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan gagasan ataupun ide yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, dan disampaikan pada saat rapat yang membahas tentang pekerjaan.
3. Dari hasil penelitian ini didapat nilai motivasi sudah pada kategori cukup sesuai, namun yang perlu diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi adalah tentang kesempatan pegawai memperoleh fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam bekerja guna untuk meningkatkan lagi motivasi pegawai melakukan pekerjaan pada organisasi. Seperti memperoleh kendaraan dinas untuk berangkat kerja ataupun untuk perjalanan dinas luar guna mempermudah dan memperlancar aktivitas pekerjaan yang dilakukan pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik edisi revisi VI*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Endang, H. M, 2002. *Manajemen Kebijakan Operasional*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

- 
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. M. Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Statistic II (Statistic Inferensif)*, edisi Ke 2 : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci keberhasilan*,: Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*,: UNRI Press, Pekanbaru.
- Jenita, 2006, *Statistik I*.Pekanbaru : UIR Press.
- Kadarman, A.M & Udaya Jusuf , 2002, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*,: PT. Pranalindo, Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo. 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* : Penerbit C.V. Pionir Jaya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2004, *Kepemimpinan yang efektif* : Edisi IV, Gajah Mada.
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Suatu Pengantar* : Ghalia Indonesia, Jakarta, Pustaka, Jakarta.
- Ravianto, J, 2003, *Produktivitas dan Pengukuran* : PT. Bina Teknik Angkasa, Jakarta
- Rivai, Veitzhal, 2009, & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi ke dua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi Kelima (Terjemahan Halida dan Dewi Sartika)*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *perilaku organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tohardi, Ahmad, 2002 *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.