

**Analisis Kualitas SDM dan Motivasi terhadap Efektifitas  
Kepemimpinan Camat di Kecamatan  
Tanralili Kabupaten Maros**

***Quality Analysis and Motivation to the Effectiveness of Sub-district  
Leadership in Tanralili Sub-district  
of Maros Regency***

*Hendra<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Kantor Camat Tanralili*

*email: ulenq.Masuleng@gmail.com*

*Abdul Rahmat<sup>2</sup>*

*Dosen Tetap STIE AMKOP*

*Email : rahmat\_abdul@gmail.com*

*Hasmin Tamsahr<sup>3</sup>*

*Dosen Tetap Nobel*

*Email : hasmin@stieamkop.ac.id*

**ABSTRAK**

Analisis Kualitas SDM dan Motivasi terhadap Efektifitas Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros (dibimbing oleh Dr. Abdul Rachmat Tjanring,M.M dan ,Dr.Hasmin,S.E.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan : 1)Untuk mengetahui Kualitas SDM terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili .2)Untuk mengetahui Motivasi terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili. 3)Untuk menganalisis kualitas SDM dan Motivasi terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili

Lokasi Penelitian adalah pada Kantor Camat Tanralili di Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan, Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang,metode analisis data dengan menggunakan uji validitas,uji realibilitas,metode korelasi parsial ,koefisien korelasi dan koefisien determinasi.Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi liner berganda Uji T dan Uji F.

Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa : 1) bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh negatif terhadap efektifitas kepemimpinan Camat Tanralili Kabupaten Maros. 2) Pengujian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kepemimpinan Camat Tanralili Kabupaten Maros. 3) Pengujian ini membuktikan bahwa kualitas SDM dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kepemimpinan Camat Tanralili Kabupaten Maros

Kata Kunci : Kualitas SDM, Motivasi, dan Efektifitas Kepemimpinan

### ***ABSTRACT***

This study aims: 1) To know the quality of human resources to the effectiveness of the leadership of the sub-district Camat tanralili. 2) To know the motivation of the effectiveness of the leadership of the sub-district in tanralili. 3) To analyze the quality of human resources and the motivation for the effectiveness of the leadership of the subdistrict head in Tanralili sub-district

The research location is at Tanralili District Office in Maros Regency South Sulawesi Province. The population in this research are 35 people, the method of data analysis using validity test, reliability test, partial correlation method, correlation coefficient and determination coefficient. For hypothesis testing done by method multiple linear regression Test T and F test.

Research Results Show that: 1) that the quality of human resources does not negatively affect the effectiveness of leadership Tanralili District Maros. 2) This test proves that motivation has a positive and significant effect on the effectiveness of the leadership of Tanralili District of Maros Regency. 3) This test proves that the quality of human resources and motivation significantly influence the effectiveness of leadership Tanralili District Maros

Keywords: Quality of Human Resources, Motivation, and Leadership Effectiveness

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya merupakan aset, dalam suatu instansi yang paling unit, paling rentang, paling murni dan sukar di perkirakan. Setiap pegawai memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan instansi harapan individual atau kelompok pegawai boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan

harapan instansi. Interaksi dua harapan dan tujuan itu beserta negosiasinya mempengaruhi kontrak psikologis yang terwujud dalam budaya organisasi hal ini pil gilirannya akan sangat terwujud dalam budaya dalam budaya organisasi. Hal ini pel gilirannya akan sangat mewarnai lingkungan sumber daya manusia di dalam suatu instansi kecamatan tantra lili kabupaten maros.

Salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kecamatan tandra lili yang sering di hadapin adalah mengapa beberapa pegawai lain, sehingga merupakan sesuatu pertanyaan sesuatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu di hadapi pimpinan instansi, ada pegawai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuatu dengan harapan organisasi, ada kalanya yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat di pahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang yang berbeda satu sama yang lainnya dan mempunyai tujuan yang kadang-kadang berbeda tujuan organisasi.

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diiringi dengan motivasi yang tinggi dan setiap pegawai guna meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi, perlu mendapatkan perhatian secara khusus, pimpinan instansi atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari usia dari setiap instansi sangat di perlukan.

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda dengan setuasi dan kondisi yang sedang di hadapi saat ini menurut hasibuan (2003.99). dalam bukunya yang berjudul organisasi dan motivasi menyatakan ada jenis motivasi sebagai berikut: Motivasi positif ( insetif positif ) Manager motivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik ( prestasi rendah ) dan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka tekat di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat merakibat buruk.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap efektifitas Kepemimpinan Camat di kecamatan Tanralili
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap efektifitas Kepemimpinan Camat di kecamatan Tanralili

3. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Motivasi berpengaruh terhadap efektifitas Kepemimpinan Camat di kecamatan Tanralili

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui Kualitas SDM terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili
2. Untuk mengetahui Motivasi terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili
3. Untuk menganalisis kualitas SDM dan Motivasi terhadap efektifitas kepemimpinan camat di kecamatan tanralili

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian Efektivitas Kepemimpinan

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh bentuk tersebut dari tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dan ditetapkan terlebih dahulu. Pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) menjelaskan bahwa "Efektivitas adalah suatu ukuran seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Makin besar presentase yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya".

Menurut Schemerhon John.R.Jr (1986:35) Efektivitas adalah pencapaian target yang diukur dengan membandingkan realisasi sesungguhnya. Efektivitas merupakan kemampuan memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang efektif memilih pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Poter Drucker efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar dan memusatkan sumber usaha pada pekerjaan. Adapun pengertian efektivitas menurut Prasetyo Budi Saksiono (1984) "Efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output yang dicapai dengan output yang diharapkan dari sejumlah input".

Dari pengertian-pengertian efektivitas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, dan target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Kepemimpinan adalah kegiatan penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen.

### **Kualitas SDM**

Pengertian Sumber daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek – aspek dari manajemen kerja.

Beberapa pengertian MSDM menurut para ahli antara lain Amstrong (1994) menyatakan MSDM adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Kenooy (1990), MSDM merupakan suatu metode untuk memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM kedalam strategi bisnis.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Danim (1996) dalam buku "Transformasi Sumber Daya Manusia", adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Fisik dan kesehatan meliputi:
  1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
  2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- b. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
  1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
  3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
  4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- c. Kualitas Spiritual (Kejuangan) meliputi:
  1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
  2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
  3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
  4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
  5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
  6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.

7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.

## **Motivasi**

### Tinjauan Metodologi

Butir-butir pertanyaan tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan berganda yang terdiri dari 15 butir pertanyaan terdiri dari 5 butir pertanyaan yang berhubungan dengan Kualitas SDM, 5 butir pertanyaan yang berhubungan dengan Motivasi dan 5 butir pertanyaan yang berhubungan dengan efektifitas kepemimpinan setiap butir pertanyaan berisi empat skala jawaban pilihan (Lyman W. Porter dan Raymond E. Miles) sebagai berikut :

1. SS = Sangat Setuju - skor nilai 5
2. S = Setuju - skor nilai 4
3. RR = Ragu – ragu skor nilai 3
4. TS = Tidak Setuju - skor nilai 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju - skor nilai 1

Dalam menjawab daftar pertanyaan responden dipersilahkan memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang pada alternatif jawaban yang dipilihnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin tinggi motivasi kerjanya.

### 2.3 Peneliti Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. penelitian – penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah motivasi kerja yang masing - masing berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan penelitian – penelitian sebagai berikut :

1. Maria Renata Caldas de Jesus (2006). “pengaruh motivasi dan kualitas SDM terhadap gaya kepemimpinan “Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada tingkat relatif rendah, antara motivasi dan kualitas SDM secara sendiri-sendiri terhadap gaya kepemimpinan. Namun, terdapat pengaruh positif yang relatif sedang, antara motivasi dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap gaya kepemimpinan.
2. Titiek Agustinari (2012) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Smp Negeri Dikecamatan Jetis Kota Yogyakarta” uji persyaratan analisis meliputi uji normalita, uji linearitas, uji multikolineiritas, uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu analisisnya dengan membandingkan nilai t Tabel dengan t Hitung dan uji regresi ganda yang analisisnya membandingkan antara f Hitung dengan f Tabel. hasil penelitian ini menunjukkan : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

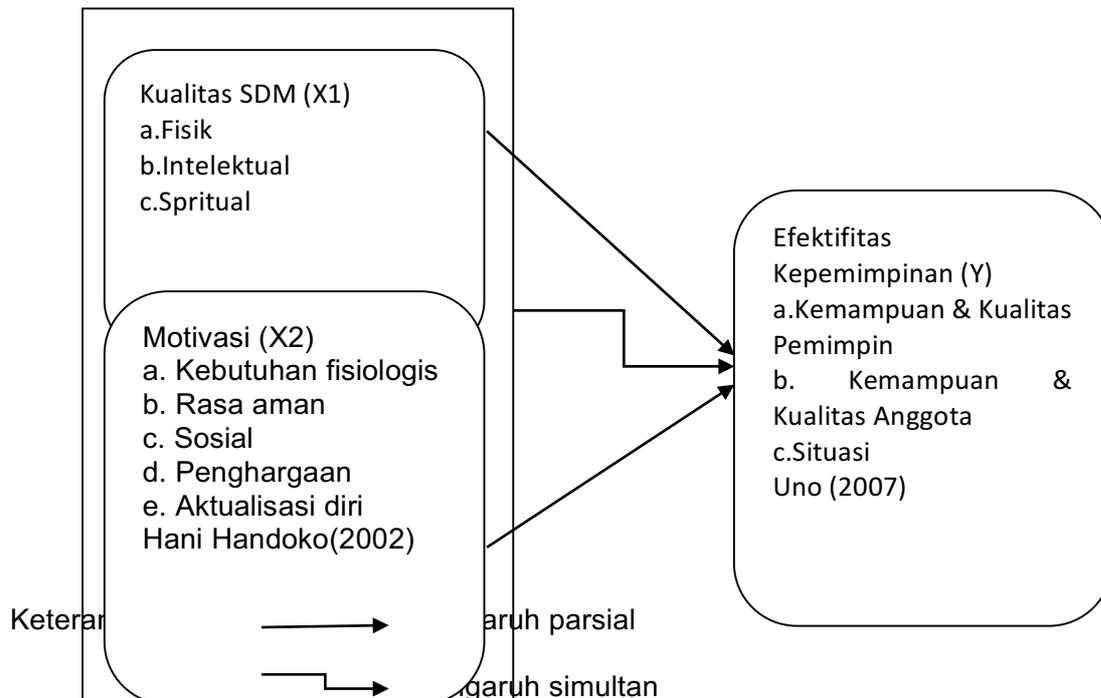
motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Jetis dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r$  Hitung  $< r$  Tabel ( $0.533 < 0.279$ ). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi professional terhadap kinerja guru SMP Negeri Jetis di buktikan dengan koefisien korelasi  $r$  Hitung  $< r$  Tabel ( $0.638 < 0.279$ ) dengan koefisien determinasi sebesar 0.407. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi professional secara bersama - sama terhadap kinerja guru dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r$  Hitung  $< r$  Tabel ( $0.686 < 0.279$ ).

### Kerangka Pemikiran

2.4.1. Hubungan antara kualitas SDM dan efektivitas kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2. Hubungan Antara motivasi dan efektivitas kepemimpinan adanya hubungan strategi kepemimpinan terhadap tingkat motifasi kerja.

Maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka fikir sebagai berikut :



### 2.5 Hipotesis

1. Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Efektifitas Kepemimpinan

2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Efektifitas Kepemimpinan
3. Kualitas SDM dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepemimpinan

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Di Kecamatan tanralili ini memiliki pegawai sebanyak 52 orang, baik itu PNS atau Non PNS, dan tokoh masyarakat yang ada di Kecamatan Tanralili. Adapun jumlah informan yang dijadikan obyek penelitian yaitu pegawai sebanyak 25 orang dan tokoh masyarakat sebanyak 10 orang, jadi jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang di Kecamatan Tanralili.

### 4.2 Uji Validitas dan Realibilitas Data

Faktor penting dalam penelitian adalah mengenai masalah validitas (kesahihan) dan (keandalan) instrumen penelitian. Analisis validitas dan reabilitas ini berkenaan dengan instrumen atau alat ukur dalam hal ini kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu alat ukur pada suatu penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

#### 4.2.1 Uji Validitas

Ringkasan hasil dari pengujian validitas akan terlihat pada tabel 4.1 , tabel 4.2 dan tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.1**

#### Validity Test of Kualitas SDM

Berdasarkan tabel diatas 4.1 dapat dilihat menyajikan 5 pernyataan dari variabel kualitas SDM

Point. No.	p-value	Correlation	Status
X1.1	0.847	0,30	Valid
X1.2	0.848	0,30	Valid
X1.3	0.629	0,30	Valid
X1.4	0.750	0,30	Valid
X1.5	0.846	0,30	Valid

Sumber: output SPSS 20,0, 2018

(X1) yang merupakan variabel pertama dalam penelitian ini, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan hasilnya lebih besar dari *Correlation* 0,30 (antara 0,629 sampai dengan 0,848). Sehingga semua item pernyataan pada variabel kualitas SDM memenuhi syarat yang

akan digunakan untuk mengambil data penelitian karena mempunyai item-item pernyataan yang semuanya valid.

**Tabel 4.2.**

**Validity Test of Motivasi**

Point. No.	p-value	Correlation	Status
X2.1	0.910	0,30	Valid
X2.2	0.325	0,30	Valid
X2.3	0.728	0,30	Valid
X2.4	0.305	0,30	Valid
X2.5	0.501	0,30	Valid

Sumber: output SPSS 20,0, 2018

Berdasarkan tabel diatas 4.2 dapat dilihat menyajikan 5 pernyataan dari variabel Motivasi (X2) yang merupakan variabel kedua dalam penelitian ini, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan hasilnya lebih besar dari *Correlation* 0,30 (antara 0,305 sampai dengan 0,910). Sehingga semua item pernyataan pada variabel motivasi memenuhi syarat yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian karena mempunyai item-item pernyataan yang semuanya valid.

**Tabel 4.3.**

**Validity Test of Efektifitas Kepemimpinan**

Point. No.	p-value	Correlation	Status
Y1	0.819	0,30	Valid
Y2	0.639	0,30	Valid
Y3	0.644	0,30	Valid
Y4	0.514	0,30	Valid
Y5	0.609	0,30	Valid

Sumber: output SPSS 20,0, 2018

Berdasarkan tabel diatas 4.3 dapat dilihat menyajikan 5 pernyataan dari variabel Efektifitas Kepemimpinan (Y) yang merupakan variabel ketiga dalam penelitian ini, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan hasilnya lebih besar dari *Correlation* 0,30 (antara 0,514 sampai dengan 0,819). Sehingga semua item pernyataan pada variabel efektifitas kepemimpinan memenuhi syarat yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian karena mempunyai item-item pernyataan yang semuanya valid.

**4.2.2 Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengujian dilakukan berulang. Pengujian reliabilitas instrumen dalam

penelitian ini menggunakan tehnik *Hoyt*. Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas.

**Tabel 4.4**

**Pengujian Reliabilitas**

Pertanyaan	Alpha	Status
Kualitas SDM	0.845	Reliable
Motivasi	0.478	Tidak Reliable
Efektifitas Kepemimpinan	0.656	Reliable

Sumber: output SPSS 20,0, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa alat ukur secara statistik dianggap mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

**4.3 Profil Responden**

Profil Responden ini membahas tentang pengelompokan umur, pengelompokan jenis kelamin, pengelompokan pendidikan, dan pengelompokan masa kerja yang di jelaskan di tabel tabel berikut ini :

**Tabel 4.5.**

**Pengelompokan Umur Responden**

No.	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
2.	26 – 30	9	25,7 %
3.	31 – 35	4	11,4 %
4.	36 – 40	3	8,7 %
5.	41 _ 45	2	5,7 %
6.	46 _ 50	6	17,1 %
5.	> 51	11	31,4 %
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100 %</b>

Sumber Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas bahwa Usia pegawai 26 sampai 30 ada 9 orang dengan persentase 25,7 %, usia 31 sampai 35 ada 4 orang dengan persentase 11,4 %, pegawai usia 36 sampai 40 ada sekitar 3 orang dengan persentase 8,7 %,usia 41 sampai 45 hanya 2 orang dengan persentase 5,7 %,dan usia pegawai 46 sampai 50 ada sekitar 6 orang dengan persentase 17,1 %,serta pegawai yang usia 51 lebih keatas yang terbanyak mencapai sekitar 11 orang dengan persentase 31,4 %,dalam tabel tersebut pegawai termuda berada di usia 28 tahun dan tertua 54 tahun.

**Tabel 4.6.**

**Pengelompokan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Pria	18	51,4 %
2.	Wanita	17	48,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer Diolah,2018*

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin bahwa pegawai berjenis kelamin pria ada 18 orang dengan persentase 51,4 % dan berjenis kelamin wanita ada sebanyak 17 orang dengan persentase 48,6 %.

**Tabel 4.7.**

**Pengelompokan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1)	15	42,9 %
2.	SMA	20	57,1 %
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer Diolah,2018*

Berdasarkan pengelompokan pendidikan pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 15 orang dengan persentase 42,9 %,dan pegawai yang berpendidikan SMA ada 20 orang dengan persentase 57,1 %

**Tabel 4.8.**

**Pengelompokan Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 5	5	14,3 %
2.	6 – 10	7	20,0 %
3.	11 – 15	7	20,0 %
4.	16 _ 20	2	5,7 %
5.	21 _ 25	4	11,4 %
4.	26 – 30	6	17,1 %
5.	31 _ 36	4	11,4 %
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer Diolah,2018*

Berdasarkan tabel perhitungan masa kinerja bahwa pegawai yang masa kerja 1 sampai 5 ada sekitar 5 orang dengan persentase 14,3 %,masa kerja 6 sampai 10 ada 7 orang dengan

persentase 20,0 %, masa kerja 11 sampai 15 ada 7 orang dengan persentase 20,0 %, masa kerja 16 sampai 20 ada 2 orang dengan persentase 5,7 %, masa kerja 21 sampai 25 ada 4 orang dengan persentase 11,4 %, masa kerja 26 sampai 30 ada 6 orang dengan persentase 17,1 %, dan masa kerja 31 sampai 36 ada 4 orang dengan persentase 11,4 %.

#### 4.4 Deskriptif Variabel Penelitian

##### 4.4.1 Variabel Kualitas SDM

Variabel Kualitas SDM pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kualitas SDM dapat dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

#### Tanggapan responden mengenai Kualitas SDM

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1.1	17	5	0	9	4	35
		48,6%	14,3%	0 %	25,7%	11,4%	100.0%
2	X1.2	9	11	1	12	2	35
		25,7 %	31,4 %	2,9 %	34,3%	5,7 %	100.0%
3	X1.3	6	23	0	6	0	35
		17,1 %	65,7 %	0 %	17,1 %	0 %	100.0%
4	X1.4	5	16	0	14	0	35
		14,3 %	45,7 %	0 %	40,0 %	0 %	100.0%
5	X1.5	7	6	1	21	0	35
		20,0 %	17,1 %	2,9 %	60,0 %	0 %	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan - pernyataan mengenai kualitas SDM yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban sangat setuju, ragu – ragu, dan tidak setuju serta sangat tidak setuju.

Pada pernyataan pertama ditunjukkan oleh responden bahwa semua pegawai sehat fisik . Hasil ini ditunjukkan oleh 48,6 % jawaban sangat setuju, dan 11,4 % jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh kualitas fisik.

Berkaitan dengan pernyataan kedua menunjukkan bahwa menurut pegawai bahwa semua pegawai berintelektual. Hasil ini ditunjukkan oleh 25,7 % jawaban sangat setuju dan 5,7 % jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai berintelektual sangat berpengaruh terhadap kualitas SDM.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa intelektual pegawai tidak diragukan dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 65,7 % jawaban setuju dan 17,1 % jawaban tidak setuju. Intelektual pegawai menjadikan kualitas SDM tidak diragukan dalam bekerja.

Pada item pernyataan keempat menunjukkan bahwa spritual pegawai sangat diharapkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 45,7 % jawaban setuju dan 40,0 % jawaban tidak setuju. Spritual pegawai sangat diharapkan dalam bekerja.

Serta Pada item pernyataan kelima menunjukkan bahwa semua pegawai memiliki spritual . Hasil ini ditunjukkan oleh 20,0 % jawaban sangat setuju dan 17,1 % jawaban setuju. Menunjukkan bahwa pegawai memiliki spritual.

#### 4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel Motivasi dalam penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**

#### Tanggapan responden mengenai Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X2-1	14	5	0	16	0	35
		40,0 %	14,3 %	0 %	45,7 %	0 %	100.0%
2	X2-2	6	29	0	0	0	35
		17,1 %	82,9 %	0 %	0 %	0 %	100.0%
3	X2-3	11	24	0	0	0	35
		31,4 %	68,6 %	0 %	0 %	0 %	100.0%
4	X2-4	7	27	1	0	0	35
		20,0 %	77,1%	2,9 %	0 %	0 %	100.0%
5	X2-5	24	11	0	0	0	35
		68,6 %	31,4 %	0 %	0 %	0 %	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi.

Berdasarkan pernyataan pertama menunjukkan bahwa pemimpin memiliki keinginan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Hasil ini ditunjukkan oleh 40,0 % jawaban sangat setuju dan 14,3 % jawaban setuju. bahwa pemimpin ingin bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan fisiologisnya .

Berdasarkan pernyataan kedua menurut responden menunjukkan bahwa pemimpin merasa aman dalam pekerjaannya. Hasil ini ditunjukkan oleh 82,9 % jawaban setuju dan 17,1 % sangat tidak setuju. Bahwa pegawai yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung demi terpenuhinya kebutuhan rasa aman.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap efektifitas kepemimpinan dengan adanya kualitas SDM yang baik maka akan meningkatkan pengetahuan, sehingga dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya lebih baik dari sebelumnya hal ini ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang selalu mendukung untuk hal-hal positif yang dikerjakan dan memotivasi timbulnya komitmen untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan, sehingga penilaian menunjukkan kinerja yang baik terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian ini diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Hendaknya camat dan pegawai lebih meningkatkan kualitas SDM terhadap kinerjanya
2. Hendaknya camat dan pegawai lebih meningkatkan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja guru
3. Hendaknya camat dan pegawai memperhatikan faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kinerjanya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, N. H., & Butzin, C. A.,1974. **Performance= Motivation X ability : An integration theoretical analysis. Journal of Personality and Social Psychology**,30, 598 – 604
- As'ad,M.,1987.**Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty**, Yogyakarta
- Azwar, S.,1997. **Reliabilitas dan Validitas**,Edisi Ketiga, Pustaka Pelajar.
- Arif,Edi dan Zulkifli,2014.**Crossesional Study Motivasi Kerja dan Sertifikasi sebagai antaseden Kesejahteraan dan Kinerja Guru**.Surabaya : Jurnal Psikolog Indonesia

- Alex Nitisemito. 1969. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. RinekaCipta. Jakarta
- Azwar. 1996. **Penggunaan Mutu Menurut Pemakaian**. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Effendi.2001. **MutuPelayananpublikPemimpin**.SalembaEmpat. Jakarta.
- Flippo. 1980. **KepemimpinanDalamPemerintahan**. Jakarta
- Garvin. 1979. **Kualitas Pelayanan**. Ineke Cipta. Jakarta Indonesia
- Gary Dessler. 2003. **ManajemenPelayananUmumOlehPemimpin**. BumiAksara. Jakarta
- Gunawan. 1996. **EtikaPenulisanKaryallmiah**,.Yayasanakatika. Jakarta
- Gibson, James L. et al.,1996. **Organisasi, Binarupa Aksara**, Jakarta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnely, Jr, J. H.,1997. **Organization: Behavior,Structur, Processes**, Ninth Edition, Irwin
- Hani Handoko,T. 1986.**Manajemen Personalian dan Sumber Daya**
- Hasibuan. 2003. **PeningkatanSumberDayaManusia**. Yogyakarta
- Imballo. 2003. **Mutu Pelayanan** .GaliaIndonesia.JakartaPusat
- Kotler. 2002. **MutuPelayanan**. Satria.Bandung Leonard Nadrder. 1970. **PeningkatanSumberDayaManusia**. Jakarta
- Mutiara.Pengabain. 2005. **ManajemenSumberDayaManusia**. Galiah Indonesia. Jakarta
- Mustopadidjaja. 1998. **Pelayananpublik**. EdisiPertama. Jakarta
- Muhammad Ali. 1991. **KampusLengkapBahasa Indonesia Modern**.PustakaAbadi. Jakarta
- Mangkuprawira. 2004. **Mutu pelayanan dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta
- Maria Renata.D.Jesus.2006. **Pengaruh motivasi dan kualitas SDM terhadap gaya kepemimpinan.skripsi.yogjakarta**
- Mutiara. 2005. **ManajemenSumberDayaManusia**. Galia Indonesia. Jakarta Pusat
- Raisha Roshifa.2016.**Pengaruh kualitas SDM,sarana prasarana,motivasi kerja,budaya organisasi,dan etos kerja terhadap efektifitas kepala BMT Beringharjo.skripsi.beringharjo**
- Sadili. 2006. **ManajemenSumberDayaManusia**. PustakaSetia. Jakarta
- Singrimbun. 1983. **Penyelenggaraanpelayananpublik**. Jakarta
- Sucion. 1992. **PenelitianAdministrasi Negara**. Alfabeta. Jakarta
- Sutrisno Hadi,1974. **Beberapa Penerapan Psikologi Dalam Industri, Balai Pembinaan Administrasi**, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Tilar,H.A.R.,2002.**Membenahi Pendidikan Nasional**.Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Tetty Lestari,1998. **Analisa Pengaruh Motivasi Pengharapan terhadap Kinerja di Bringin Life Asuransi Yogyakarta, Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan**. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Tabrani Rusyan dkk.2000 **Upaya Meningkatkan Budaya Guru. Cianjur :** CV.Dinamika karya cipta
- Tiara Anggia Dewi,2015.**Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang**.Skripsi : Universitas Muhammadiyah Metro.
- Tjiptono. 2001. **PelayananPublik**. Gajah Mada. Yogyakarta
- ThohaWido. 2001. **PenyelenggaraanPelayananpublik**.Yogyakarta
- Widjono. 1999. **Mutu Pelayanan**. PustakaSetia. Jakarta
- Wayne Mondy. 2008. **ManajemenSumberDayaManusia**. BumiAksara. Jakarta
- Winardi,2002.**Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**.Jakarta : Rajawali Pers

Widyantoro, Ari Eko. 2009. *Implementasi Performance Based Budgeting: Sebuah Kajian Fenomenologis (Studi Kasus Pada Universitas Diponegoro)*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.