

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SUMEDANG**

Oleh : Edy Herdiana

Dosen STIA Sebelas April Sumedang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang. Metoda penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Populasi penelitian adalah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang sebanyak 97 orang. Penarikan sampel menggunakan Sensus, sebanyak 97 orang yang dijadikan responden dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi dan studi lapangan melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket serta teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan model analisis jalur (path analysis). Hasil pengujian hipotesis utama penelitian, diperoleh bukti bahwa Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, yaitu sebesar 65,40 %. Sedangkan pengaruh diluar Variabel adalah sebesar 34,60 %, yaitu faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau faktor epsilon, sedangkan Sub Hipotesis Penelitian 1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, sebesar 64,60 %. 2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, sebesar 52,70 %. 3. Terdapat hubungan antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, yaitu sebesar 71,20 %.

Keywords : Kepemimpinan, Motivasi Kerja

A. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu unsur yang sangat vital karena maju mundurnya serta kesuksesannya suatu organisasi salah satu penyebabnya adalah unsur pimpinan, kemana pimpinan itu membawa organisasinya. Pimpinan ibarat nakhoda suatu kapal, kapal bisa oleng apabila nakhodanya ngantuk bahkan tenggelam apabila nakhodanya tidak konsentrasi membawa kapal. Faktor kepemimpinan, dalam hal ini yang dilakukan oleh Kepala Dinas merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai

suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumedang harus dilaksanakan dan disesuaikan dengan tingkat dan jenis kebutuhan yang diperlukan, agar pelaksanaan motivasi tersebut memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan pemerintahan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses psikologis upaya seorang pimpinan untuk memahami lebih jauh tentang sifat, perilaku dan keinginan-keinginan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengetahui dan memahami motif para bawahan dalam bekerja, maka pimpinan akan lebih mudah memberikan motivasi kepada mereka, sehingga akan meningkatkan kinerja para bawahan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Selama ini banyak keluhan yang terdengar bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik belum mampu mewujudkan Produktivitas yang tinggi. bahkan sebagai abdi masyarakat sering kali pegawai lebih berorientasi pada pimpinan. Bentuk pengabdian yang diberikan tidak kepada rakyat namun kepada pimpinan yang berda diatasnya. Bertolak dari kenyataan rendahnya produktifitas, maka organisasi publik perlu memperbaiki dan melakukan pendataan. Perlunya meningkatkan produktifitas kerja dengan memperkecil terjadinya penyimpangan-penyimpangan agenda penting bagi pemerintah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal, kondisi dilapangan menunjukan bahwa Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang berkaitan dengan Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumedang masih rendah sebagai berikut :

1. Jumlah, kemampuan dan wawasan para pegawai tidak sebanding dengan tuntutan tugas dan beban kerja organisasi yang harus dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari 113 orang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumedang hanya 80 orang yang memiliki kemampuan dibidang Perindustrian dan Perdagangan atau 70.8%.
2. Masih adanya pegawai yang belum dapat mengoperasikan perangkat komputer dan program internet, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya kurang efektif dan efisien. Saat ini pegawai baru menguasai komputer baru 10 orang.

3. Sebagian pegawai tidak dapat memecah persoalan yang dihadapinya berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dikhawatirkan akan berdampak pada penyelesaian yang kurang produktif.
4. Masih adanya sikap pegawai yang kurang disiplin dalam menaati jam kerja. Mereka tidak dapat mengikuti apel pagi yang diselenggarakan pada pukul 07.30 WIB dan pulang belum pada waktunya, yaitu pukul 16.00 WIB.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, diduga ada beberapa indikasi sebagai penyebab rendahnya Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumedang tersebut yaitu motivasi kerja yang masih rendah, dengan indikasi: kurangnya kesempatan pegawai untuk berpartisipasi menyampaikan saran dan kurangnya penyampaian harapan organisasi kepada bawahan, hal ini mengakibatkan para pegawai kurang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

B. Tinjauan Teori

Pada masa sekarang ini, perkembangan paradigma tentang pelayanan publik. Dalam konteks perkembangan Ilmu Administrasi Publik, terdapat tiga aliran atau periode yaitu *The Old Publik Administration*, *New Publik Management* dan *The New Pulic Service*. *The Old Publik Administration* menempatkan masyarakat sebagai klien yang tidak mempunyai kekuatan (powerless) sehingga harus patuh terhadap semua ketentuan birokrasi.

Mardiasmo, (2003) Sedangkan dalam paradigma *New Publik Management* meletakkan mekanisme pasar sebagai pedoman dalam pelayanan publik. Dalam paradigma ini konsep *Reinventing Goverment* yang merupakan hasil pemikiran David Osborne dan Ted Gabler, menjadi dasar dalam pelayanan publik. Paradigma yang sekarang adalah *The New Public Service* yang menempatkan warga masyarakat sebagai warganegara (*citizens*) yang memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan publik yang memadai dari negara. Secara tegas *The New Pulic Service* menyodorkan doktrin baru dalam Studi Administrasi Publik yaitu :

- 1) Melayani warganegara, bukan konsumen.
- 2) Mengutamakan kebutuhan publik.
- 3) Nilai-nilai kewarganegaraan lebih berharga daripada kewirausahaan.
- 4) Berfikir strategis, bertindak demokratis.
- 5) Menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan hal yang sederhana.
- 6) Lebih melayani daripada mengarahkan.

- 7) Mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan, bukan sekedar mengejar produktivitas. (Denhardt & Denhardt, 2003).

Gambar 1 : Model Perubahan paradigma Dalam Pelayanan publik



Kualitas pelayanan adalah salah satu unsur penting dalam organisasi jasa. Hal ini disebabkan kualitas pelayanan merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi jasa. Sedangkan bagi organisasi atau perusahaan yang menghasilkan barang, pengukuran kinerja dapat diukur dengan mengukur kualitas dari barang tersebut.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/25-PAN/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), dari hasil pengujian akademis/ilmiah yang dilaksanakan Kementerian PAN dengan BPS dapat diperoleh 14 (empat belas) unsur yang relevan, *valid* dan *reliable* sebagai unsur minimal

yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat yang dapat diberlakukan untuk semua jenis pelayanan termasuk pelayanan kesehatan.

Kualitas pelayanan secara umum harus memenuhi harapan-harapan pelanggan dan memuaskan kebutuhan mereka. Namun demikian meskipun definisi ini berorientasi pada konsumen, tidak berarti bahwa dalam menentukan kualitas pelayanan penyedia jasa harus menuruti semua keinginan konsumen. Dengan kata lain, dalam menetapkan kualitas pelayanan, perusahaan harus mempertimbangkan selain untuk memenuhi harapan-harapan pelanggan, juga tersedia sumberdaya dalam perusahaan.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 2010).

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu (Kartono, 2010:187). Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hemhill&Coons, 2010).

Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan dalam proses komunikasi, kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannenbaum, Weschler & Massarik 2010). Juga dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi (Yulk, 2010). Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (2010:26), kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelpor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus,

penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

C. Tinjauan Teoritik Tentang Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Abraham Sperling dalam Mangkunegara, 2012). Motivasi Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. (William J. Stanton dalam Mangkunegara, 2012).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapisituasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). (Mangkunegara, 2012)

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Tingkat kekuatan motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong/menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pimpinan atau manajernya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapisituasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Mc. Comick (dalam Mangkunegara, 2012:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Siagian 2012) didasarkan pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan dan merupakan dimensi yang diukur dalam penelitian ini, yaitu ;

(1) Dimensi kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;

Indikator –indikator tersebut diuraikan sebagai berikut;

1. Indikator Kebutuhan Sandang

Tampaklah betapa penting peranan motivasi *dalam* mendorong mereka mencapai hubungan motivasi dan *prestasikerjapegawai*.

Kemudian dikembangkan dalam item-item pernyataan sebagai berikut;

Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan sandang yang cukup tinggi Memfasilitasi pegawai dalam pekerjaannya

2. Indikator Diskusi dengan pegawai dalam masalah pekerjaan

Motivasi kerja perlu diikuti dengan *penghargaandan pimpinandengan kebutuhan* mencakupi kebutuhan pangan yang cukup tinggi.

Kemudian dikembangkan dalam item-item pernyataan sebagai berikut;

Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan pangan yang cukup tinggi

3. Indikator Kebutuhan Papan

Motivasi kerja perlu diikuti dengan *penghargaandan pimpinandengan kebutuhan* mencakupi kebutuhan papan yang cukup tinggi

Kemudian dikembangkan dalam item-item pernyataan sebagai berikut;

Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan papan yang cukup tinggi

(2) Dimensi Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

D. Pembahasan

Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, sebagai instansi yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan secara operasional sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang Perindustrian Dan Perdagangan. Adapun karakteristik responden yang diukur adalah tingkat pendidikan, jabatan dan golongan.

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLA/Sederajat	13	13,40
1	Diploma	21	21,6
2	Sarjana (SI)	46	47,5
3	Pascasarjana (S2)	17	17,5
	Jumlah	97	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2015

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai Tetap (PNS)	81	83,5
2	Pegawai Tidak Tetap (Honorar)	16	16,5
	Jumlah	97	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2015

E. Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk mengetahui kondisi variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y), maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari variabel X_1 , X_2 dan Y

Pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 97 responden.
2. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan dengan 100 %
3. Jumlah responden : 97 orang, dan nilai skala pengukuran terbesar: 5, sedangkan skala pengukuran terkecil 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar : $97 \times 5 = 485$, dan jumlah kumulatif nilai terkecil: $97 \times 1 = 97$. Adapun nilai persentase terbesar adalah : $(485/485) \times 100 \% = 100\%$ dan nilai persentase terkecil : $(97/485) \times 100 \% = 20\%$, dan kedua nilai persentase tersebut diperoleh nilai rentang : $100\% - 20\% = 80\%$ dan jika dibagi dengan 5 skala pengukuran didapat nilai interval persentase sebesar : $(80\%)/5 = 16\%$ sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian persentase menurut Sugiono (2011: 214) sebagai berikut.

Tabel 3
Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

No	Persentase	Kriteria Penilaian
1.	20-35,99	Sangat Kurang Baik
2.	36-51,99	Kurang Baik

3.	52-67,99	Cukup Baik
4.	68-83,99	Baik
5.	84-100	Sangat Baik

F. Kepemimpinan

Untuk mengetahui kondisi variabel Kepemimpinan, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 20 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil pengolahan data terhadap 20 pertanyaan tentang Kepemimpinan, 1 pertanyaan menurut hasil Uji Validitas dan Relibilitas dilakukan dengan alat bantu *SPSS 20.0 for Windows*, tidak Valid dan tidak Reliabel, adapun rincian perhitungan adalah sebagai berikut

Tabel 4
Kriteria Penilaian Kepemimpinan (X_1)

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
1.	Kepala dinas mempunyai sifat percaya diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.	274	56,5	Cukup Baik
2.	Kepala dinas tidak bersikap ragu-ragu dalam pengambilan keputusan.	275	56,7	Cukup Baik
3.	Kepala dinas mempunyai keyakinan yang tinggi dalam pemecahan masalah.	285	58,8	Cukup Baik
5	Kepala dinas selalu membangun harga diri yang sehat dalam kepemimpinannya.	257	53,0	Cukup Baik
6.	Kepala dinas bersedia menjadi pemain kelompok dalam pelaksanaan kerja yang membutuhkan penyelesaian segera.	266	54,8	Cukup Baik
7.	Kepala dinas selalu menyampaikan sesuatu tanpa merasa besalah walaupun memang salah.	285	58,8	Cukup Baik
8.	Kepala dinas mempunyai integritas yang tinggi dengan bawahan saat ini.	287	59,2	Cukup Baik

9.	Kepala dinas selalu memanfaatkan umpan balik dalam setiap pengambilan keputusan	262	54,0	Cukup Baik
10.	Kepala dinas menunjukkan sikap untuk terciptanya kemenangan/prestasi bagi suatu organisasi	260	53,6	Cukup Baik
11.	Kepala dinas selalu menempatkan diri di tengah – tengah pegawai.	275	56,7	Cukup Baik
12.	Kepala dinas selalu membangun jaringan yang bermanfaat dengan pihak luar.	284	58,6	Cukup Baik
13.	Pegawai selalu mendukung Kepala Dinas dalam menyampaikan gagasannya.	276	56,9	Cukup Baik
14.	Kepala dinas selalu disegani oleh bawahannya saat ini.	273	56,3	Cukup Baik
15	Kepala dinas pada saat berkomunikasi dengan orang lain nada suaranya selalu berwibawa.	266	54,8	Cukup Baik
16.	Kepala dinas pada saat berkomunikasi dengan orang lain selalu menggunakan bahasa yang baik dan jelas.	266	54,8	Cukup Baik
17.	Pada Kepala Dinas berkomunikasi dengan orang lain, beliau selalu memperhatikan orang yang di ajak berbicara.	282	58,1	Cukup Baik
18.	Terdapat kesesuaian ekspresi wajah dengan isi pesan pada saat Kepala Dinas berkomunikasi dengan orang lain.	263	54,2	Cukup Baik
19	Kepala Dinas mempunyai tempo bicara yang tepat dalam berkomunikasi dengan orang lain.	275	56,7	Cukup Baik
20	Kepala Dinas menggunakan gerakan tubuh pada saat melakukan komunikasi.	260	53,6	Cukup Baik
JUMLAH			1066	
RATA-RATA			55,31	Cukup

		Baik
--	--	-------------

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Pengaruh Kepemimpinan adalah **Cukup Baik** yaitu sebesar **55,31%** dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Kondisi ini menunjukkan pada umumnya para responden memiliki persepsi bahwa Kepemimpinan cukup baik sesuai harapan.

G. Motivasi Kerja

Untuk mengetahui kondisi variabel Motivasi kerja, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 14 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil pengolahan data terhadap 14 pertanyaan tentang Motivasi kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5
Kriteria Penilaian Motivasi kerja

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
21	Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan sandang yang cukup tinggi	259	53,4	Cukup Baik
22	Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan pangan yang cukup tinggi	278	57,3	Cukup Baik
23	Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan papan yang cukup tinggi	288	59,4	Cukup Baik
24	Diberikan jaminan keamanan jiwa di tempat kerja	278	57,3	Cukup Baik
25	Diberikan perlindungan asuransi di tempat kerja	261	53,8	Cukup Baik
26	Memiliki perasaan ingin di terima oleh orang lain dalam menjalankan tugas	270	55,7	Cukup Baik
27	Memiliki perasaan ingin dihormati oleh orang lain dalam menjalankan tugas	287	59,2	Cukup Baik
28	Memiliki perasaan ingin maju dan tidak gagal daam menjalankan tugas	281	57,9	Cukup Baik
29	Memiliki perasaan ikut serta menjalankan tugas	299	61,6	Cukup Baik

30	Memiliki keinginan prestasi yang tinggi dalam mencapai produktivitas kerja	260	53,6	Cukup Baik
31	Memiliki keinginan kedudukan yang tinggi dalam mencapai produktivitas kerja	276	56,9	Cukup Baik
32	Memiliki keinginan status yang tinggi dalam mencapai produktivitas kerja	282	58,1	Cukup Baik
33	Menginginkan pengembangan kapasitas mental melalui diklat dan pendidikan akademis	279	57,5	Cukup Baik
34	Menginginkan pengembangan kapasitas kerja melalui diklat dan pendidikan akademis	266	54,8	Cukup Baik
JUMLAH			796,7	
RAT-RATA			56,9	Cukup Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi kerja adalah **Cukup Baik** yaitu sebesar **56,9%** dari seluruh pertanyaan pada dimensi tersebut. Hasil tersebut menunjukkan cukup profesional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Secara empirik terdapat yang sangat positif dan mempunyai nilai tertinggi variabel Motivasi kerja (X_2), yaitu Indikator Memiliki perasaan ikut serta menjalankan tugas, ada pada item **ke-29**, sebesar **61,6%**, dengan kriteria penilaian Cukup Baik

Sedangkan persentase terendah terdapat pada item **ke-21**, sebesar **53,4 %**, yaitu indikator Memiliki keinginan mencakupi kebutuhan sandang yang cukup tinggi, kriteria penilaian Cukup Baik

Hasil dari penilaian responden pada variabel ini cukup baik, walaupun hasilnya dibawah 70 %, hal ini dikarenakan jawaban seluruh responden membuktikan bahwa Motivasi Kerja, dengan kriteria penilaian cukup baik sesuai harapan.

H. Kesimpulan

- 1) Pendapat responden mengenai variabel Kepemimpinan secara kumulatif jumlah rata-rata cukup baik, sesuai dengan yang diharapkan hanya masih kurang optimal. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada Pimpinan mempunyai integritas yang tinggi dengan bawahan saat ini,. Hal ini menunjukkan dalam perencanaan sudah dirumuskan tujuan dengan jelas sudah tertuang dalam RPJMD, RPJPD, Renstra Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang. Sedangkan persentase terendah terdapat pada, Pimpinan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang

- menyenangkan untuk bekerja. Hal ini merupakan permasalahan pada kepemimpinan, dimana untuk mendapatkan hasil yang maksimal perlu ditunjang kepemimpinan.
- 2) Pendapat responden mengenai variabel Motivasi kerja secara kumulatif jumlah rata-rata cukup baik, hanya belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada, Memiliki perasaan ikut serta menjalankan tugas, Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya motivasi kerja yang digunakan sudah sesuai dengan Misi Organisasi dan rencana strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumedang, tahun 2013-2018 yaitu sasaran yang tertuang dalam RPJMD. Sedangkan persentase terendah terdapat pada, Dukungan oleh pimpinan terhadap manajemen berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan motivasi kerja sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.
 - 3) Pendapat responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Pegawai secara kumulatif jumlah rata-rata cukup baik, hanya belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Indikator dengan nilai persentase tertinggi variabel Produktivitas Kerja Pegawai, yaitu Indikator Bidang-bidang yang ada melakukan koordinasi yang baik di antara pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya Produktivitas Kerja Pegawai yang digunakan sudah sesuai dengan efektivitas pelayanan organisasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sumedang. Sedangkan persentase terendah terdapat pada, Produktivitas Kerja Pegawai, Para pegawai selalu menjaga sikap kerjasama yang baik di antara para pegawai,, Hal ini menunjukkan bahwa dalam Produktivitas Kerja Pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Akadun, 2012. *Pemberdayaan Birokrasi Pemerintahan*. Bandung: Maulana.
- Dharma, A. 2010. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dwiyanto, A. (2010). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM.
- , (2010). *Kinerja Organisasi Pelayanan Publik di DIY dan Jateng*. Hasil penelitian, Fisipol UGM Yogyakarta. 170
- Eflina Purba dan Seniati Linche. 2010. *Pengaruh Kepribadian dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Gary Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Indeks.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta, Andi.
- Handayani, Soewarno, 2010, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2, Cetakan Ke-13. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, Soewarno. 1912. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dasar dan Kunci. Jakarta: Mas Agung.
- Nawawi Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada Univesrsity Press. Jogjakarta
- Winardi, J. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.