

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
KABUPATEN TANAH DATAR**

Oleh: Zendri dan Erni Masdupi

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to analyze (1) the effect of leadership on achievement motivation, (2) the effect of leadership on job satisfaction, (3) the influence of achievement motivation on job satisfaction, (4) the effect of leadership on performance, (5) the effect of job satisfaction on performance and (6) the effect on the performance of achievement motivation.*

*The population in this study were all employees BPBDs Tanah Datar (61 employees), based on the formula Slovin, 53 employees selected as respondents. Research techniques is proportional stratified random cluster sampling. Path analysis is used to answer this research, suggests that; leadership significant and positive impact on achievement motivation; influential leadership significant and positive impact on job satisfaction; achievement motivation of significant and positive influence on performance; leadership significant and positive influence on performance; significant effect on job satisfaction and positif on performance; achievement motivation of significant and positive impact on performance.*

*Keywords : Leadership, achievement motivation, satisfaction, performance*

## A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja terbaik yang diperoleh melalui rangkaian sistem yang terdapat pada organisasi tersebut. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi berprestasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi.

Kinerja mengandung makna prestasi yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berkenaan dengan kinerja pegawai ini, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tanah Datar menunjukkan bahwa kinerja dari sebagian pegawai masih rendah, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan optimal. Indikasi dari rendahnya kinerja sebagian pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat dari: 1) Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dimana terlihat masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya., 2) rendahnya kesetiaan dan kerjasama dalam bekerja, seperti kurangnya rasa memiliki terhadap pimpinan dan Institusi serta kurang peduli terhadap permasalahan pegawai yang lain, 3) inisiatif dalam bekerja rendah, dimana pegawai dalam melaksanakan tugas masih menunggu perintah dari atasan dan 4) ketaatan mematuhi peraturan rendah terlihat dari rendahnya disiplin kerja pegawai, dimana terlihat masih adanya pegawai yang masuk kerja terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan, dan meninggalkan kantor

pada saat jam kerja serta pulang kerja lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan.

Munculnya masalah masih rendahnya kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar sebagaimana yang telah diuraikan di atas, banyak sekali faktor yang mempengaruhinya. Namun berdasarkan pengamatan dan dugaan sementara penyebab masih rendahnya kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar adalah : 1) belum optimalnya pelaksanaan tugas kepemimpinan. Hal ini dapat terlihat pada : a) kurangnya koordinasi kerja antara pimpinan dan pegawai, dimana pimpinan bertindak hanya sesuai dengan keinginannya sendiri. b) pegawai belum diberdayakan secara optimal, masih ditemui adanya pegawai yang telah memiliki masa dinas yang relatif lama namun masih bekerja serampangan., c) kurangnya pengarahan dan pengontrolan dari pimpinan, sehingga masih ada pegawai merasa bahwa urusan kantor dapat diselesaikan oleh pimpinan saja artinya belum ada delegasi kewenangan yang akan dilimpahkan kepada bawahannya dan d) pegawai belum diajak oleh pihak pimpinan dalam mengambil keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. 2) belum optimalnya motivasi berprestasi pegawai. Dengan adanya motivasi berprestasi dalam diri pegawai maka pegawai tersebut akan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki dan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang pegawai dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya motivasi berprestasi yang rendah cenderung akan menyebabkan kinerja pegawai tersebut belum optimal. Fenomena seperti ini masih terlihat pada pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, misalnya : a) waktu bekerja kurang dimanfaatkan dengan baik, masih ada pegawai yang datang ke kantor hanya duduk-duduk dan bercerita dengan rekan kerjanya, b) kurangnya kemauan yang keras untuk bekerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat

pada waktunya c) meninggalkan kantor dalam jam dinas dan d) hubungan kerja yang tidak kondusif, dimana sesama pegawai saling tidak peduli dengan kesusahan rekan kerjanya. 2) belum tercapainya kepuasan kerja yang diharapkan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004:480) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan membawa pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Bila seseorang ingin merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berusaha mencari kepuasan dengan bekerja sungguh-sungguh sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik dan tujuan organisasi akan tercapai lebih optimal. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah cenderung bersikap pasif, bekerja asal-asalan, kurang bergairah bahkan tidak peduli dengan pencapaian organisasi. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih perlu dipertanyakan, karena ada pegawai yang merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan mereka diantaranya: a) pembagian beban kerja tidak merata, sehingga menimbulkan kecemburuan sesama pegawai, b) prestasi yang diraih pegawai kurang diperhatikan.

Berdasarkan indikasi dugaan penyebab di atas, dapat dikatakan bahwa harapan atau tuntutan terhadap pegawai dalam pencapaian kinerja yang baik belum dapat terwujudkan sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal tersebut akan dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor lingkungan, kepemimpinan, motivasi berprestasi, perilaku, sikap, imbalan/ kompensasi, iklim organisasi,

pekerjaan yang menarik, keamanan, perlindungan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas terlihat ketimpangan bahwa di satu pihak Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Tanah Datar mengharapkan adanya peningkatan kinerja. Namun dalam kenyataannya bahwa tuntutan terhadap peningkatan kinerja tidak didukung oleh kepemimpinan yang efektif, motivasi berprestasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang memadai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah :

- 1) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten TanahDatar?
- 2) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar ?
- 3) Sejauhmana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD, Kabupaten Tanah Datar ?
- 4) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar ?
- 5) Sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar?
- 6) Sejauhmana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar ?

## **B. KAJIAN TEORI**

Dharma (2008:5) menjelaskan bahwa Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja senantiasa berorientasi kepada keberhasilan mencapai suatu tujuan dan sasaran seseorang, organisasi atau perusahaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Flippo (1999:149) yang terdiri dari :1) kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran, 2) kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra yang mendesak, 3) hubungan kerja yang meliputi perubahan kerja, teman kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja serta atasan, 4) ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2000:65) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan, (2) motivasi berprestasi, (3) perilaku kerja, (4) budaya organisasi, (5) kepuasan kerja, (6) penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, (7) Kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2008:169) Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, yang mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan mempunyai suatu falsafah bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan.

Berdasarkan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2004:53) tentang fungsi kepemimpinan, maka dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator kepemimpinan yaitu : 1) memberikan arahan, 2) melakukan pengawasan, 3) mendelegasikan tugas, 4) melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan 5) memberikan kesempatan berkonsultasi.

Thoha (2000:206) menjelaskan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Dari uraian diatas maka yang menjadi indikator motivasi berprestasi disini adalah 1) bertanggung jawab, 2) berinisiatif 3) memiliki kreatif, 4). berinovatif dan 5) suka menghadapi tantangan.

Menurut Hasibuan (2008:202) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Luthans (2006) dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan (supervisi) dan 5) rekan kerja

### **C. HIPOTESIS**

Berdasarkan kajian teori di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar 2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar, 3) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar, 4) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar, 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar dan 6) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar.

### **D. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif asosiatif untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, jumlah populasi sebanyak 61 orang dan sampel sebanyak 53 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah cluster stratified random sampling, Untuk menentukan sampel, penulis menggunakan

rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah 1) kuisioner/angket, 2) dokumentasi dan 3) wawancara. Instrumen penelitian ini adalah berupa kuisioner/angket dengan alat ukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori. Sebelum kuisioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari total 88 pernyataan yang diajukan, dikeluarkan 2 pernyataan dari indikator kepemimpinan dan 1 pernyataan dari indikator kepuasan kerja yang tidak valid, maka diperoleh 85 pernyataan yang diajukan untuk dilakukan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), selanjutnya dilakukan uji hipotesis.

## **E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh hasil bahwa varian data masing-masing variabel homogen. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk dilanjutkan dengan analisis jalur. =

Hasil deskriptif data kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, dimana variabel kinerja terdiri dari beberapa indikator yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) hubungan kerja, 4) ketangguhan kerja, yang terdiri dari 19 sub indikator.

Hasil penelitian dapat diperoleh rata-rata skor untuk variabel kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar sebesar 4,08 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,64% yang berada dalam kriteria baik. Artinya Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar telah menunjukkan kinerja baik melalui kualitas, kuantitas, hubungan kerja, dan ketangguhan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar.

Hasil analisis deskriptif data kepemimpinan pada BPBD Kabupaten Tanah Datar, dimana variabel kepemimpinan terdiri dari beberapa indikator yaitu : memberikan arahan, melakukan pengawasan,

mendelegasikan tugas, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan berkonsultasi, yang terdiri dari 23 sub indikator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 3,88 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,57%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan termasuk dalam kriteria cukup. Dengan demikian kepemimpinan di BPBD Kabupaten Tanah Datar belum sesuai dengan harapan.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada BPBD Kabupaten Tanah Datar dinilai dalam menjalankan tugas kepemimpinannya belum baik dalam memberikan arahan, melakukan pengawasan, mendelegasikan tugas, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan berkonsultasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, dimana variabel motivasi berprestasi terdiri dari indikator 1) bertanggung jawab, 2) berinisiatif, 3) memiliki kreatif, 4) berinovatif, dan 5) suka menghadapi tantangan yang terdiri dari 24 sub indikator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 3,87 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,44% yang berada dalam kriteria cukup. Artinya motivasi berprestasi yang diberikan pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar dinilai belum baik yang terlihat pada bertanggung jawab, berinovatif, dan suka menghadapi tantangan.

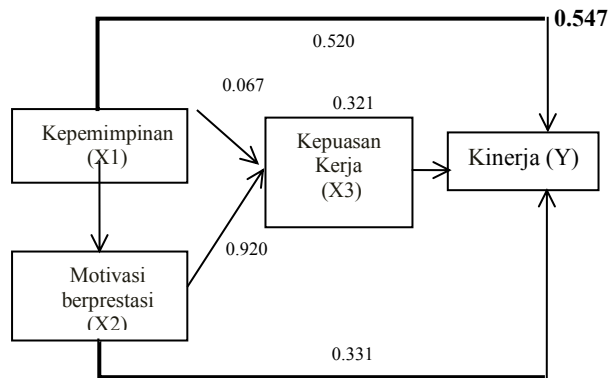
Hasil analisis deskriptif data kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Pada variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu : 1) pekerjaan yang menantang, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, dan 5) rekan kerja yang terdiri dari 19 sub indikator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kepuasan kerja sebesar 3,95 dengan tingkat capaian responden 78,99% dalam kriteria cukup. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar dinilai masih

belum bisa dikatakan baik. Hal ini terlihat pada kondisi gaji, pengawasan, dan rekan kerja yang mereka terima saat itu masih belum memuaskan.

Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah dan hipotesis. Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS. Melalui analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat ataupun pengaruh variabel penyebab terhadap variabel perantara.

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka diperoleh struktur jalur baru antara variabel eksogenus dan endogenus :



Gambar Struktur akhir analisis jalur.

Selanjutnya diketahui pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh lainnya terhadap keempat indikator tersebut yaitu :

Tabel  
Rekapitulasi pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat

No	Keterangan	%	Jumlah
1.	Pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)	27.04	41.95
2.	Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi berprestasi (X2) secara tidak langsung	13.79	
3.	Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X3) secara tidak langsung	1.12	
4.	Total pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)		
5.	Pengaruh langsung variabel	10.90	

6.	motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)	15.96	
7.	Pengaruh motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (X3) secara tidak langsung		26.86
8.	Total pengaruh motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja (Y)	10.30	10.30
9.	Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)	20.89	20.89
	Pengaruh variabel lain		
	Total	100	100

Sumber Pengolahan data primer 2013

## F. PEMBAHASAN.

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi berprestasi pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin baik seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sudah jelas akan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kepemimpinan di BPBD Kabupaten Tanah Datar berada pada kriteria cukup, hal ini berarti bahwa pemimpin pada BPBD Kabupaten Tanah Datar belum baik dalam menjalankan kepemimpinannya, seperti terdapat pada 3 indikator yaitu : 1) melakukan pengawasan, 2) mendelegasikan tugas dan 3) melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, sedangkan 2 indikator berada pada kategori baik yaitu 1) melakukan pengawasan dan 2) memberikan kesempatan berkonsultasi, ini memberikan makna bahwa untuk meningkatkan motivasi berprestasi harus melalui kepemimpinan oleh Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Tanah Datar.

Temuan penelitian didukung oleh pendapat Hasibuan (2008:169) Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, yang mengarahkan bawahan untuk mengerjakan

sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2004:53) tentang fungsi kepemimpinan, yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu : 1) memberikan arahan, 2) melakukan pengawasan, 3) mendelegasikan tugas, 4) melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan 5) memberikan kesempatan berkonsultasi.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya tentu kepuasan kerja yang diinginkan pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar akan terwujud.

Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan yang diterima pegawai maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena kepemimpinan dapat mempengaruhi dan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai pada suatu organisasi. Semakin baik kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya pada suatu organisasi tentunya akan menciptakan kepuasan kerja yang selalu didambakan oleh setiap pegawai. Jika pimpinan BPBD Kabupaten Tanah Datar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka tingkat kepuasan kerja yang diterima pegawai menjadi lebih baik pula.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Segiovanni dalam Mulyasa (2005:85) mengidentifikasi ciri-ciri kepemimpinan yang efektif antara lain : 1) kepuasan kerja pegawai, bagaimana tingkat

kesenangan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan 2) kepuasan karyawan bagaimana karyawan merasa senang menerima pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi motivasi berprestasi yang diberikan kepada pegawai tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar.

Hal ini memberi makna bahwa semakin besar motivasi berprestasi yang diterima pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi merupakan sesuatu bentuk pengabdian pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Strauss (1996:53) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh motivasi berprestasi dan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasannya. Selanjutnya menurut Herzberg, ciri perilaku pekerjaan yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, , sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pekerja yang malas tentu akan menimbulkan permasalahan dalam organisasi berupa absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas lebih menguntungkan organisasi.

## **4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa kepemimpinan

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya apabila unsur pimpinan pada BPBD Kabupaten Tanah Datar dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik kepemimpinan pada suatu organisasi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika pimpinan pada BPBD Kabupaten Tanah Datar dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh pendapat Soejadi (2002:17) mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: 1) motivasi berprestasi, 2) disiplin kerja, 3) kepemimpinan, 4) imbalan yang diterima.

### **5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya kepuasan kerja yang diperoleh para pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar adalah faktor yang dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, artinya jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja tersebut merupakan sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan arti kata para pegawai tersebut merasakan kesenangan dan mencintai pekerjaan sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Temuan ini didukung oleh pendapat Dessler (2000:65) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) kemampuan, 2) motivasi berprestasi, 3) perilaku kerja, 4) budaya organisasi, 5) kepuasan kerja, 6) penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, 7) Kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja

### **6. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Tanah Datar.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin baik motivasi berprestasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh besar kecilnya motivasi berprestasi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hal ini dapat dimaknai terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai, artinya jika variabel motivasi berprestasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.



Temuan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi adalah sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja serta dengan motivasi seseorang dapat secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan arti kata apabila dalam diri seseorang terdapat motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja maka akan terlihat peningkatan kerjanya.

Hal ini didukung oleh teori Mangkunegara (2004:64), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi berprestasi.

## G. KESIMPULAN

Adapun kesimpulannya adalah :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Apabila terjadi peningkatan dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar,
- 2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Jika seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka kepuasan kerja yang diinginkan akan tercapai.,
- 3) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Semakin tinggi motivasi berprestasi yang diberikan kepada pegawai, maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan meningkat.
- 4) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar, semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi – fungsi kepemimpinan maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut,
- 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar. Artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut maka akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan
- 6) motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten

Tanah Datar, semakin tinggi sifat motivasi berprestasi dalam bekerja, maka akan membawa pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai tersebut.

## H. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Tanah Datar adalah sebagai berikut : 1) dari segi kepemimpinan, diharapkan pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan menciptakan inovasi dalam bekerja, meningkatkan koordinasi kerja antara pimpinan dan pegawai sehingga pimpinan tidak bertindak hanya sesuai dengan keinginannya sendiri. Dalam urusan pembagian tugas, pimpinan juga diharapkan melimpahkan wewenang yang harus dikerjakan dengan memberdayakan pegawai secara optimal, dan peningkatan pengarah dan pengontrolan dari pimpinan, sehingga pegawai merasa diikutsertakan dalam lembaga organisasi serta tujuan organisasi dapat dicapai secara bersama-sama. 2) dari segi motivasi berprestasi, pimpinan hendaknya harus lebih intensif memberikan arahan kepada pegawai untuk dapat memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai target dan sasaran yang sudah ditetapkan, memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya, tidak meninggalkan kantor dalam jam dinas, serta terciptanya hubungan kerja yang kondusif sesama pegawai, 3) Dari segi kepuasan kerja, pimpinan tetap harus menjalankan fungsinya tentang apa, bagaimana, dan dimana perintah itu harus dijalankan oleh bawahan. Diharapkan adanya pembagian beban kerja yang merata, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sesama pegawai, dan meningkatkan apresiasi terhadap prestasi yang diraih pegawai 4) Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan

sebagai salah satu informasi bagi *stakeholder* dalam mengambil kebijakan dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja dan 5) Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya bagi BPBD Kabupaten Tanah Datar maupun Provinsi Sumatera Barat hendaknya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abraham Maslow. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Elek Media Komputindo Cet.5
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty Djendoko D
- Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dharma, Agus. (2008). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif bagi Para Manajer*, Bandung: Sinar Baru.
- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Flippo, Edwin. P (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga.
- Fred, Luthans. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hani, Handoko. ( 2002). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Irawan, Prasetya. (2000). *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, AA. Anwar,Prabu. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L.& Jackson, John H. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Riduwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktek*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, P, Stepen & Coulter Mary. (2010). *Manajemen. Edisi ke 10*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian P. Sondang. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sitepu, Nirwana SK. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : FMIPA Padjajaran
- Slamet. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1995). Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi.
- Strauss, George. *Manajemen Personalial*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Soejadi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LAN.
- Thoha. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Timpe, A. Dale. (2000). *Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Wahjsumidjo. (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Sinar harapan
- Wexley, Kenneth and Gary Yukl. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta: Rajawali Press