

## **HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA**

**YUSWA EKO PRAYOGA**

**NIM: E42008059**

**Program studi ilmu pemerintahan kerjasama pemerintah provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas  
Tanjungpura Pontianak  
Jalan Jhon Idrus No 12 Pontianak Selatan Kota Pontianak 78583**

### **ABSTRAK**

Judul jurnal ini adalah hubungan perilaku Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja dengan lokus penelitian Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang guna memperoleh gelar S1 ilmu pemerintahan pada universitas Tanjung Pura Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulisan jurnal ini bertujuan untuk mencari hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai. Judul jurnal ini dipilih berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi oleh penulis yaitu Motivasi Kerja Pegawai yang ada di instansi yang diteliti diduga masih kurang bisa menunjang tugas-tugas organisasi. Penelitian yang dimuat dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan eksplanatif kuantitatif. Penelitian ini dibagi ke dalam dua tahap, yaitu tahap pengidentifikasi masalah, dan tahap pengujian relevansi masalah terhadap teori-teori yang ada yang diwujudkan peneliti dengan melihat ada tidaknya Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Camat dengan Motivasi Kerja Pegawai serta membuat rekomendasi strategi-strategi kepemimpinan yang memotivasi yang dilandaskan teori. Subjek penelitian adalah Kantor Camat Samalantan dengan responden adalah seluruh pegawai Kantor Camat tersebut. Kesimpulan dari jurnal ini adalah berdasarkan pengolahan data secara kuantitatif dengan menggunakan pernyataan-pernyataan dari responden yang diolah secara kuantitatif, terlihat ada hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Camat dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan dengan tingkat hubungannya adalah sedang. Oleh karena itu, Camat diharapkan tetap menjaga Perilaku Kepemimpinannya kepada para pegawai agar motivasi kerja pegawainya semakin meningkat.

Kata Kunci: Pendekatan Kuantitatif, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi, Hubungan.

### **ABSTRACT**

This journal is titled "The Relationship between the Leadership's Behavior with the Sub-district Employee Motivation" in which the research is located at the Head Office of Samalantan of Bengkayang Regency for acquiring the Sarjana Degree of School of Government at Tanjungpura University of Government Department cooperated with the Government of West Kalimantan with Tanjungpura University. This journal is purposed to find the relationship of the trait of a leadership with the employee's motivation. This journal is aimed to investigate the relationship between the leadership's behavior with the Sub-district Employee Motivation. The title of the journal was selected based on the issues identified by the researcher in which the Sub-district Employee Motivation in the institutions surveyed still believed to be less able to support the tasks of the organisation. The research published in this journal is using explanative research methods with quantitative approaches. The research was divided into two phases; identifiers problems phase and testing of the relevance phase in those toward the problem of existing theories embodied by the researchers to see whether or not the Relationship Between Leadership Behavior of Sub-district Leader with Sub-district Employee Motivation and make recommendations of leadership strategies that motivate in which it is based on the theory. The subjects of the research were Samalantan Sub-district Head Office of the respondents were all employees in there. The conclusion of this paper is based on quantitative data processing using the statements of the respondents were analyzed quantitatively, it appears there is a relationship between Sub-district Leadership Behavior with the Employees Motivation at Sub-district Head Office of Samalantan in that the correlation level is moderate. Therefore, it is expected to keep the sub-district leadership behavior to employees in order to increase employee motivation.

Keywords: Quantitative Approach, Leadership Behavior, Motivation, Relationship.

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar belakang**

Otonomi daerah menuntut daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri, oleh sebab itu daerah melalui setiap SKPD yang dimilikinya selalu membenahi diri dengan berbagai program-program dan kegiatan yang dapat menambah kemilau performa dari masing-masing daerahnya. Performa setiap SKPD lah yang pada akhirnya akan terakumulasi dengan performa pemerintah daerah pada umumnya. Semakin banyak SKPD yang mempunyai performa yang buruk, maka akan semakin buruk pula performa dari pemerintah daerah itu sendiri.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Dalam prinsip manajemen yang dikemukakan oleh *henry fayol* juga menyebutkan bahwa unsur *Man* atau manusia dalam alat-alat manajemen sangat penting karena manusialah sebagai penggerak dalam organisasi, tanpa manusia maka alat-alat manajemen yang lain tidak akan dapat digunakan. Begitu juga dengan organisasi pemerintahan yang salah satunya kantor camat. Kantor camat mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja

dan performa dari pemerintah daerah, karena merupakan ujung tombak yang langsung berhadapan dengan masyarakat yang ada di jajaran akar rumput. Performa kantor camat itu juga akan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang bekerja di organisasi pemerintah diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), PNS yang merupakan aparatur birokrasi yang ada di pemerintahan merupakan penggerak roda pemerintahan yang berjalan seiring dengan tuntutan masyarakat. Manusi dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh keadaan yang mendorongnya, baik dorongan dari luar maupun dari dalam diri manusia tersebut. Inilah yang dinamakan dengan motivasi. Untuk mencapai performa yang baik, maka performa dari setiap pribadi pegawai juga harus baik.

Pegawai yang ada di kantor camat samalantan diidentifikasi oleh penulis kurang mendapat dorongan baik dari luar, maupun dari dalam, hal ini ditunjukkan dari banyak permasalahan yang terjadi mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada di kantor camat tersebut. Mulai dari masalah disiplin pegawai, sampai pada permasalahan hubungan antar individu dalam organisasi tersebut yang disinyalir sangat mempengaruhi suasana kerja yang ada do organisasi tersebut yang berdampak kurang nyamannya

suasana kantor yang berdampak pada malasnya pegawai berada di kantor karena motivasi mereka berada di kantor tidak ada. Fakta lain juga menyebutkan adanya pegawai yang tidak mempunyai gaji lagi karena potongan bank, pegawai yang hanya masuk pada awal bulan, dan pegawai yang kurang suka dengan gaya kepemimpinan dari camat. Permasalahan-permasalahan ini menumpuk menjadi satu permasalahan yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu dalam jurnal ini penulis ingin menggambarkan permasalahan yang ada sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan.

## **2. Tujuan Jurnal**

Adapun tujuan dari jurnal ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai yang lokusnya adalah kantor camat samalantan

## **3. Manfaat jurnal**

Dengan mengetahui tingkat hubungannya maka akan bisa memberikan sumbangsih pemikiran kepada instansi yang diteliti mengenai pentingnya teknik-teknik kepemimpinan yang lebih bervariasi guna meningkatkan motivasi kerja.

## **B. Kerangka Teori dan metodologi**

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mufarrihah dalam Mas'ud (2010:283) mengataan bahwa kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu

terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Sehingga ia merumuskan konsep kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan, atau proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam pencapaian tujuan. Dia mengemukakan beberapa factor-faktor yang membuat pemimpin bisa efektif dalam kepemimpinannya, yaitu charisma, kepedulian, komitmen, kejelasan, komunikator, konsisten, kreatif, kompeten, keberanian dan kenekatan. seorang pemimpin harus responship terhadap kondisi lingkungannya, kerana seorang pemimpin tidak hanya bertanggungjawab kepada anggota organisasinya saja, namun juga kepada masyarakat yang ada dilingkungannya.

Feishment, Halpin dan Winer, Heimpil dan Coons menjelaskan sebuah Studi kepemimpinan ohio state yang mengemukakan beberapa perilaku kepemimpinan yang didasarkan pada beberapa penelitian yang mereka lakukan. Dalam penelitian tersebut diberikan pertanyaan kepada sejumlah responden melalui kuisisioner mengenai perilaku kepemimpinan seperti apa yang mereka kehendaki dalam sebuah team atau organisasi. hasil penelitian tersebut mengungkapkan dua dimensi atau katagori perilaku, yang disebut *consideration* dan *initiating structure* (Pasolong, 2008:81)

Pasolong (2008:81) menjelaskan kembali bahwa *Consideration* adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin

bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Sebagai contoh adalah sebagai berikut: (1) kebaikan kepada bawahan, (2) mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan, (3) mendukung atau berjuang untuk seorang bawahan, (4) berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan, (5) bersedia menerima saran, (6) memperlakukan bawahan sebagai sesamanya.

Pasolong (2008:81) menjelaskan kembali bahwa *initiating structure* adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri daripada bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok, yang meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) member kritik kepada pekerjaan yang jelek, (2) menekankan pentingnya memenuhi batas waktu, (3) menugaskan bawahan, (4) mempertahankan standar-standar kinerja tertentu, (5) meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, (6) menawarkan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah, (7) mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan, (8) memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan kamus bahasa Indonesia, Motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu motif atau *motivate* yang berarti “yang menyebabkan”. Yang kemudian menjadi *motivation* yang berarti motivasi atau pemberian alasan-alasan.

David McClelland dalam Sutrisno (2011:128) mengungkapkan, ada tiga

komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur dari standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Kebutuhan ini berkaitan langsung dengan motivasi seseorang untuk mencapai kebutuhan akan prestasi pada tataran tertentu;
- *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan sosial dimana seseorang ingin keberadaannya dianggap pada suatu komunitas tertentu;
- *Need for power*, merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Kebutuhan ini sering kali didapatkan dengan cara-cara yang tidak populer, sehingga cenderung ingin bertindak lebih dari orang lain, yang terkadang melukai perasaan orang lain.

Sukarna (2006:3) ditinjau dari aspek sosiologis, maka kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi

diantaranya adalah sebagai guru, sebagai pembentuk akhlak, pemberi kasih sayang, sebagai motivator atau pendorong, sebagai penasehat, pemberi teladan, dan sebagai da'i.

Menurut Pasolong (2010:152) ada beberapa faktor *ekstern* yang mempengaruhi motivasi salah satunya adalah kepemimpinan. selain itu menurut pasolong, juga ada faktor lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011:119) Salah satu faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi motivasi adalah supervisi yang baik. Supervisi adalah, bagaimana memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Disini menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan seseorang terhadap motivasi pegawainya. Mangkunegara (2009:134) berpendapat bahwa secara teoritik tampak hubungan antara pola perilaku kepemimpinan orientasi prestasi dengan motivasi berprestasi dengan penerapan budaya organisasi koperasi.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang kemudian dideskripsikan ke dalam pemikiran-pemikiran tertentu. pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis karena penulis ingin menguji

tingkatan hubungan antara kedua variabel. oleh sebab itu menurut penulis pendekatan kuantitatif sangat tepat untuk menjawab perumusan masalah yang penulis ingin ketahui.

Lokus penelitian adalah Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Kecamatan Samalantan terletak di jalur sutera yang menghubungkan kota singkawang dan ibukota kabupaten bengkayang.

Subjek penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah semua pegawai yang ada di kantor camat samalantan, terkecuali camat yang berperan sebagai pihak yang dinilai. Instrumen yang digunakan adalah angket karena pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Angket yang telah dibuat dikonsultasikan kepada ahli, kemudian diujicoba kepada beberapa sampel dari populasi untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Setelah dilakukan perbaikan angket melalui koreksi ahli dan hasil uji validitas dan reliabilitas maka didapatkanlah angket yang valid dan reliabel. Angket tersebut kemudian disebarkan kepada seluruh sampel, diolah menggunakan teknik statistik korelasi product moment, yang disingkat penghitungannya dengan menggunakan SPSS versi 17, didapatkanlah hasil korelasi antara kedua variable yang ingin diuji. Hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan tabel R yang sudah ditetapkan. Sehingga didapat apakah penelitian ini dapat dikategorikan

menerima hipotesis atau menolak hipotesis.

Rumus korelasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi yang dicari

N: Jumlah sampel

$\sum X$  : Jumlah nilai pada variabel X

$\sum Y$  : Jumlah nilai pada variabel Y

$\sum X^2$  : Jumlah nilai pada Variabel X setelah dikuadratkan

$\sum Y^2$  : Jumlah nilai pada Variabel Y setelah dikuadratkan

$\sum XY$  : Jumlah nilai hasil kali X dan Y

### C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan hal-hal sebagai berikut

Untuk variable perilaku kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data angket dapat diketahui bahwa dengan pernyataan responden mengenai jawaban untuk variabel perilaku kepemimpinan yaitu terdapat 1 orang (3,33%) yang mengatakan dengan kategori perilaku kepemimpinan cukup baik dengan rentang nilai (34 – 44,4), dan 21 orang responden (70 %) yang mengatakan dengan katagori baik dengan rentang nilai (44,5 – 54,9) dan 8 orang responden yang mengatakan dengan katagori sangat baik yaitu (26,67 %) dengan rentang nilai (55 - 65) dan tidak ada responden yang berada dalam kategori tidak baik dan kurang baik. Jadi berdasarkan distribusi nilai responden

tentang variabel perilaku kepemimpinan pada Kantor Camat Samalantan dapat dinyatakan baik.

Hasil analisa diatas juga diperkuat oleh perhitungan nilai rata-rata variabel perilaku kepemimpinan di Kantor Camat Samalantan yang mencapai 52,83. Apabila nilai rata-rata perilaku kepemimpinan Camat Samalantan dibandingkan dengan kategori pada table interpretasi, maka nilai rata perilaku kepemimpinan Camat Samalantan sebesar 52,83 terletak pada interval (44,5 – 54,9), dengan demikian perilaku kepemimpinan Camat Samalantan di Kantor Camat Samalantan dikategorikan baik.

Informasi lain yang peneliti dapatkan di lapangan berdasarkan dialog bersama beberapa pegawai yang pada umumnya secara pergaulan dan kedekatan dengan para pegawainya Camat sudah dianggap baik kepada mereka. Mereka mengakui bahwa camat sering berkomunikasi layaknya sahabat bagi beberapa pegawai, memberikan masukan dan kritikan.

Penelitian untuk menunjukkan hasil pengolahan data dari motivasi kerja (Y) dengan menggunakan angket dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui pernyataan responden mengenai jawaban pada variabel motivasi kerja pegawai yaitu terdapat 1 orang (3,33 %) dengan kategori motivasi Rendah dengan rentang nilai (21,7 – 31,3), dan 10 orang responden (33,33%) dengan kategori motivasi sedang dengan rentang nilai (31,4 – 41), 18 orang responden (60 %) dengan katagori motivasi tinggi dengan rentang

nilai (41,1 – 50,7), dan 1 orang responden (3,33 %) dengan katagori motivasi sangat tinggi yaitu dengan rentang nilai (50,8 – 60), serta tidak ada responden yang berada dalam kategori sangat rendah. Jadi berdasarkan distribusi nilai responden tentang variabel terikat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Samalantan dapat dinyatakan tinggi.

Hasil analisa diatas juga diperkuat oleh perhitungan nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan yang mencapai 43,17. Apabila nilai rata-rata motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dibandingkan dengan kategori pada tabel diatas, maka nilai rata motivasi kerja pegawai sebesar 43,17 terletak pada interval (41,1 – 50,7), dengan demikian motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dikategorikan tinggi.

Hasil dari penelitian ini adalah pengujian pengujian hipotesis, dimana ada dua hipotesis yang dikemukakan yaitu ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan motivasi kerja dan tidak ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Setelah dilakukan pengujian dengan teknis statistic korelasi product moment yang dilakukan penghitungan dengan program SPSS versi 17, didapat bahwa hasil koefisien korelasi yang ditemukan antara variabel X dan Y ( $r_{xy}$ ) adalah 0,418. Jadi, ada hubungan antara perilaku kepemimpinan camat dengan motivasi kerja pegawai. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)  $r_{xy}$  harus dibandingkan dengan taraf

signifikansi 5% sehingga dengan jumlah sampel 30 orang, maka dapat diketahui dengan harga  $r_{xy}$  tabel sebesar 0,361.  $0,48 > 0,36 = R$ -hitung lebih besar dari R-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Samalantan

Setelah dihitung koefisien determinasinya untuk mengetahui sumbangan varabel X terhadap variable Y dengan mengkuadratkan hasil korelasi dahitung dikalikan 100%, maka didapatkan tingkat hubungan antara variable X dan Y adalah sebesar 17 %, sisa yang lain dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penghitungan pengujian hipotesis:

Diketahui :

N : 30

$\sum X$  : 1.585

$\sum Y$  : 1.259

$\sum X^2$  : 84.641

$\sum Y^2$  : 53.905

$\sum XY$  : 66.927

Langkah kerja selanjutnya yang dilakukan adalah menggunakan rumus *product moment*.

$r_{xy}$

$$= \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$r_{xy}$

$$= \frac{30(66.927) - (1.585)(1.259)}{\sqrt{\{30 \times 84.641 - (1.585)^2\} \{30 \times 53.905 - (1.259)^2\}}}$$

$r_{xy}$

$$= \frac{2.007.810 - 1.995.515}{\sqrt{\{2.539.230 - 2.512.225\} \{1.617.150 - 1.585.081\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12.295}{\sqrt{\{27.005\}\{32.069\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12.295}{\sqrt{866.023.345}}$$

$$r_{xy} = \frac{12.295}{29.428,2746}$$

$$r_{xy} = 0,41779548$$

$$r_{xy} = 0,418$$

#### **D. Kesimpulan dan keterbatasan studi**

##### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan teknik penghitungan korelasi *product moment*, menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,418 > 0,361), dengan demikian dapat diketahui bahwa “ Ada hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Camat dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang.

Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) dari variabel X (Perilaku Kepemimpinan Camat) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) sebesar 17,47 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dan pendeskripsian variabel yang telah penulis lakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa apa yang peneliti duga terjadi pada latar

belakang permasalahan tidak sepenuhnya benar, karena setelah responden diminta pernyataannya dan diolah pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan itu baik.

Beberapa saran yang dapat diberikan penulis dalam jurnal ini adalah:

Bagi instansi yang diteliti harus memperhatikan teknik-teknik memotivasi kerja para pegawai, terutama teknik-teknik yang bisa memberikan rangsangan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Bagi Camat dan para pemimpin pada umumnya dalam organisasi harus memahami sampai sejauhmana tingkatan komponen dasar kebutuhan dari para pegawainya, sehingga bisa memberikan perlakuan yang sesuai dengan tingkatan kebutuhan tersebut. Dengan perlakuan yang tepat maka motivasi yang di

##### **2. Keterbatasan studi**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya kurang akuratnya data dengan keadaan sebenarnya karena pengisian angket dilakukan mandiri oleh responden sehingga tingkat kejujuran pengisiannya masih belum diketahui secara pasti. Selain itu teori-teori yang digunakan juga dirasa

masih belum memadai jika dibandingkan dengan teori-teori baru yang berkembang hal ini disebabkan oleh keterbatasan penguasaan materi teori penulis sendiri.

#### **E. Ucapan terima kasih**

Ucapan terima kasih untuk beberapa pihak yang memberikan kontribusi bagi pembuatan jurnal ini, diantaranya Camat Samalantan beserta para pegawai yang menjadi responden, pihak kampus lembaga program studi ilmu pemerintahan kerja sama pemerintah provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjungpura Pontianak yang selalu memberikan dukungan pada penelitian dan pembuatan laporan penelitian hingga pada pembuatan jurnal ini. Terima kasih juga diucapkan bagi pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Pemerintah Kabupaten Sekadau yang telah mendukung dalam penyelesaian Studi selama 4 tahun di lembaga pendidikan Prodi IP ini dengan dukungan pembiayaan dan banyak arahnya.

#### **F. Referensi**

Literatur:

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *prilaku dan budaya organisasi*. PT Refika Aditama.

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:CV. Alfabeta.

Said, Mas'ud. 2010. *Kepemimpinan, pengembangan organisasi team building dan prilaku inovatif*. Malang:UIN-MALIKA PRESS.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Sukarna. 2006. *Kepemimpinan dalam Administrasi Negara*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : YUSWA EKO PRAYOGA

NIM / Periode Lulus : E42008059/ 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : yuswaekop@yahoo.co.id / 085750375360

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

Fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

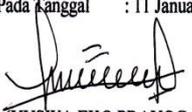
Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Disetujui  
Pengelola Jurnal.....  
  
Drs. H. Agus Eka, M.S.  
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 11 Januari 2013

  
(YUSWA EKO PRAYOGA)