

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PAKKAT KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN

Lantas Manatar Tumanggor¹, Hotlan Purba², Ester Mawar Siagian³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: lantasmantartumanggor@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: hotlanp1@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: estermawarsiagian@gmail.com

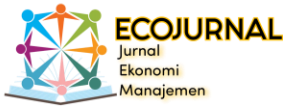
Abstract - *The Influence Of Motivation And Leadership Of The District District On The Work Spirit Of Employees At The Office Of The Pakkat District, Humbang Hasundutan District . The administration of sub-district government requires a leader who is Always able to mobilize his subordinates to carry out their duties and responsibilities responsible for participating in activities governance, development and society in a way useful And successful use. This research aims to analyze the influence of the sub-district head's motivation and leadership on employee morale at the Pakkat Sub-District Office, Humbang Hasundutan Regency. The data analysis method used is the multiple correlation analysis method, multiple linear regression analysis and the F test . The population and sample in this study were all employees of the Pakkat Subdistrict Office, Humbang Hasundutan Regency , namely 2 9 person. The relationship between Motivation (X_1) and Employee Work Morale (Y) is 0.805 . The relationship between Subdistrict Head Leadership (X_2) and Employee Morale (Y) is 0.828. R Square is 0.748 or 74.80 % . This shows that the influence of Motivation (X_1) and Subdistrict Head Leadership (X_2) on Employee Job Satisfaction (Y) at the Pakkat Subdistrict Office, Humbang Hasundutan Regency is 74.80 % and the remaining 25.20 % is influenced by other factors. which was not discussed in this study. The multiple regression equation is as follows: $Y = 2.983 + 0.194X_1 + 0.394X_2$. The significance of the correlation of the Motivation variable (X_1) is 2.513. Then the value is compared with the t_{table} with an error level of 5% $df = n-2 = 27$. The t_{table} value is 2.052. In accordance with the conditions for testing the hypothesis that $t_{count} (2.513) > t_{table} (2.052)$ it can be concluded that Motivation (X_1) has a positive and significant influence on Employee Work Morale (Y) at the Pakkat Subdistrict Office, Humbang Hasundutan Regency, so the research hypothesis is accepted. The correlation significance of the sub-district leadership variable (X_2) is 3.209. In accordance with the conditions for testing the hypothesis that $t_{count} (3.209) > t_{table} (2.052)$ it can be concluded that the Subdistrict Head's Leadership (X_2) has a positive and significant influence on Employee Work Morale (Y) at the Pakkat Subdistrict Office, Humbang Hasundutan Regency, so the research hypothesis is accepted. . F_{count} is 38.515 . In accordance with the test requirements that $F_{count} 38.515 > F_{table} 3.35$. This means that the two variables, namely Motivation (X_1) and Subdistrict Head Leadership (X_2) have a positive and significant influence on Employee Morale (Y) at the Pakkat Subdistrict Office, Humbang Hasundutan Regency. Thus the research hypothesis is accepted .*

Keywords : Subdistrict Head Leadership Motivation, Employee Work Morale

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis bahwa kenyataannya kepemimpinan seorang camat di Kantor Camat Pakkat kurang mampu menjalin hubungan dan kerjasama yang efektif dengan para

aparatnya. Sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, maka semangat kerja serta motivasi kerja pegawai rendah yang pada akhirnya kurang mampu meningkatkan efektifitas kerja aparat itu sendiri. Jadi dapat dipahami



bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor penting bagi berhasilnya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya dikantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Namun demikian seorang pemimpin selalu akan menghadapi aparatnya dengan berbagai tingkah laku yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dimana ada kalanya mereka bersungguh-sungguh dengan kemampuan yang tinggi, namun ada kalanya suatu saat mereka hanya duduk merenung atau bekerja dengan membuat banyak kesalahan seperti tidak ada gairah pada dirinya

Dari uraian diatas, penulis tertarik meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan”**.

2. URAIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Flippo (Hasibuan ; 2005 : 143) *“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”*. Artinya motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Koontz (Hasibuan ; 2008 : 219) *“Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal”*. Artinya motivasi mengacu pada dorongan

dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 219) *“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”*.

Dari defenisi diatas dapat dilihat bahwa pengertian motivasi mempunyai arah tujuan yang sama, dimana semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan serta maksud dan tujuan, sehingga dapat melihat bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak dalam usahanya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan serta maksud dan tujuan. Dalam penerapannya penggunaan unsur-unsur tersebut yang berbeda pada setiap individu sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masing-masing.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pengertian sebagai upaya, aktivitas, proses, tanggungjawab, kemampuan, pemberian teladan yang dilakukan seseorang dalam situasi melalui proses komunikasi sedemikian rupa sehingga ia dapat mempengaruhi orang lain agar dapat berkerjasama dan mencapai hubungan yang baik, serta dapat melaksanakan tugas dengan baik, dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2008 : 43) *“Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”*. Sedangkan menurut Daft (Triantoro ; 2004 : 3) kepemimpinan merupakan *“salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami”*.

Menurut Rost (Triantoro ; 2004 ; 3) kepemimpinan adalah *“sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya”*.

Dari defenisi-defenisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan meliputi :

- Adanya upaya saling mempengaruhi antar individu
- Adanya proses komunikasi tertentu
- Situasi terjadinya proses (faktor lingkungan)
- Tujuan yang ingin dicapai
- Tujuan yang ingin dicapai



Indikator yang digunakan untuk kepemimpinan Camat adalah :

1. Melakukan pengarahan terhadap pegawai
2. Melakukan komunikasi terhadap pegawai
3. Pengambilan keputusan yang tepat
4. Motivasi terhadap pegawai

Menurut Hasibuan (2005 : 170) kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelaksanaan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada mempengaruhi perilaku pegawai, memberi perintah dan memberikan imbalan atau hukuman saja. Pemimpin juga harus memperhatikan beberapa hal berikut :

- a. Memenuhi harapan pegawai untuk diakui juga penting dalam organisasi
- b. Menempatkan diri dalam kedudukan bawahannya, supaya dapat mengetahui perasaan dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
- c. Memberikan penerapan sebanyak mungkin tentang kebijaksanaan organisasi, tujuan serta rencana-rencana kerja. Dengan demikian mereka dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara menyeluruh
- d. Memberikan kebebasan sebanyak mungkin kepada bawahan untuk bertindak sendiri, hindari pengawasan yang terlalu ketat bila dipandang tidak perlu
- e. Terbuka untuk perundingan-perundingan dengan bawahan, tetapi hal ini tidak berarti bahwa pemimpin yang bersangkutan harus serta menyetujui pendapat-pendapat dan usul-usul yang bertentangan dengan tujuan organisasi
- f. Dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya di kalangan bawahannya baik bidang material maupun moral serta kesukaran-kesukaran mereka
- g. Berusaha supaya perintah dengan petunjuk yang dijalankan sebagaimana mestinya sewaktu-waktu dicek pelaksanaan perintah dan petunjuk, agar mereka diperhatikan hasil kerjanya.
- h. Mengupayakan merubah peraturan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin harus mengakui pendapat-pendapat dari bawahan bahwa peraturan-peraturan itu tidak sesuai lagi diterapkan
- i. Jangan memberikan janji-janji sebelum mendapatkan kepastian bahwa janji-janji itu akan dipenuhi
- j. Tidak hanya menuntut loyalitas bawahannya saja tetapi pemimpin juga harus loyal terhadap bawahannya

k. Jangan segera menyerah pada tuntutan-tuntutan bawahannya

- a) Memperjuangkan kepentingan pegawai apabila diyakini kepentingan itu benar dan pantas untuk diperjuangkan.

Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam sebuah organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi dapat mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah tidak menguntungkan saat terjadinya kesukaran, pegawai akan mudah menyerah kepada keadaan daripada mengatasi kesukaran tersebut.

Westra (2000) menyatakan, “Semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelatannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.” Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan, “Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan”. Apabila bekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka reaksi ini dikatakan semangat kerja yang rendah.

Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Muchinsky (Triadityo, 2012) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik”. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Semangat kerja dalam hal semangat kerja pegawai, ini terlihat dari para pegawai yang cukup antusias dalam melaksanakan tugas yang diembannya, sedangkan dalam hal kerjasama nampak dari sikap kerjasama yang tinggi. Hal ini dapat terlihat dari adanya kesediaan para pegawai dalam membantu atau saling berhubungan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dari organisasi tersebut, sehingga dapat terselesaikan dengan cepat segala tugas yang diemban.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggungjawab disertai kesukarelaan dan kesediannya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 82) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang meliputi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan yaitu sebanyak 29 orang.

Menurut Sugiyono (2005 : 83) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 29 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak yang berkompeten dalam hal ini Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Pengamatan (*Observation*), yaitu alat pengumpulan data pada objek yang ada hubungannya dengan penelitian, dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

b. Angket (*Quisioner*), yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden mengenai permasalahan yang sedang dihadapi. Jawaban setiap

item instrumen yang berupa kuesioner menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. yang dapat berupa kata-kata; sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sugiyono (2008:133-134), Dengan pemberian skor:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
N	= Netral	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Metode Analisa Data

Analisa data merupakan salah satu carayang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut kedalam program SPSS versi 20.00.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah pegawai pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama/utama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lapangan dengan menggunakan angket/kuisisioner yang kemudian dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti.

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	21	72,41
Wanita	8	27,59
Jumlah	29	100

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang menjadi subjek penelitian terlihat bahwa 21 responden berjenis kelamin pria

(72,41%), sedangkan 8 responden berjenis kelamin wanita (27,59%). Berdasarkan data tersebut responden berjenis kelamin Pria lebih dominan dari pada responden Wanita.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
25 – 30 Tahun	1	03,45
31 – 35 Tahun	1	03,45
36 – 40 Tahun	1	03,45
41 – 45 Tahun	10	34,48
46 – 50 Tahun	3	10,34
50 Tahun Keatas	13	44,83
Jumlah	29	100%

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang menjadi subjek penelitian terlihat bahwa 1 responden yang berusia 25-30 Tahun (03,45%), 1 responden yang berusia 31-35 Tahun (03,45%), 1 responden yang berusia 36-40 Tahun (03,45%), 10 responden yang berusia 41-45 Tahun (34,48%), 3 responden yang berusia 46-50 Tahun (10,34%) dan 13 responden yang berusia 50 Tahun Keatas (44,83%). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa responden yang berusia 51 Tahun Keatas yang paling dominan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	1	03,45
6 – 10 Tahun	2	06,90
11 – 15 Tahun	7	24,13
16 – 20 Tahun	13	44,83
21 Tahun Keatas	6	20,69
Jumlah	29	100

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang menjadi subjek penelitian terlihat bahwa 1 responden yang lama bekerjanya 1-5 Tahun (03,45%), 2 responden yang lama bekerjanya 6-10 Tahun (06,90%), 7 responden yang lama bekerjanya 11-15 Tahun (24,13%), 13 responden yang lama bekerjanya 16-20 Tahun (44,83%), dan 6 responden yang lama bekerjanya 20 Tahun Keatas (20,69%). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa responden

yang lama bekerjanya 16-20 Tahun yang paling dominan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
SMP	2	06,90
SMA	9	31,03
D-III	3	10,34
S-I	12	41,39
S-2	3	10,34
Jumlah	29	100

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang menjadi subjek penelitian terlihat bahwa 2 responden yang berpendidikan SMP (06,90%), 9 responden yang berpendidikan SMA (31,03%), 3 responden yang berpendidikan D-III (10,34%), 12 responden yang berpendidikan S-I (41,39%) dan 3 responden yang berpendidikan S-2 (10,34%). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini berada pada latar belakang pendidikan S-I.

Analisis Dan Pembahasan Data

Analisa Koefisien Korelasi

Analisa korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). Untuk menghitung hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi

	Semangat_Kerja_Pegawai	Motivasi	Kepemimpinan_Camat
Pears on Correlation	Semangat_Kerja_Pegawai	1.000	.828
	Motivasi	.805	1.000
	Kepemimpinan_Camat	.828	.787
Sig. (1-tailed)	Semangat_Kerja_Pegawai	.000	.000
	Motivasi	.000	.000
	Kepemimpinan_Camat	.000	.000

N	Semangat_Kerja_Pegawai	29	29	29
	Motivasi	29	29	29
	Kepemimpinan_Camat	29	29	29

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Hubungan antara Motivasi (X₁) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,805. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,805 termasuk kategori Sangat Kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan.

Hubungan antara Kepemimpinan Camat (X₂) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,828. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,828 termasuk kategori Sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Kepemimpinan Camat dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan Camat (X₂) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.22.
R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.728	.762

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Camat, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja_Pegawai

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.748 atau sebesar 74,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan Camat (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan adalah sebesar 74,80% dan sisanya sebesar 25,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas

pada penelitian ini.

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa pengaruh Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan Camat (X₂) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan digunakan dengan metode Regresi Linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.983	1.739		1.715	.098	-.591	6.557		
Motivasi	.194	.077	.401	2.513	.019	.035	.353	.380	2.628
Kepemimpinan_Camat	.394	.123	.513	3.209	.004	.142	.646	.380	2.628

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,983 + 0,194X_1 + 0,394X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 2,983 menunjukkan bahwa jika X (Motivasi dan Kepemimpinan Camat) X=0 maka akan memberikan pengaruh pada Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 2,983.

b₁ = 0,194 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Motivasi (X₁) akan diimbangi dengan perubahan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,194

b₂ = 0,394 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Kepemimpinan Camat (X₂) akan diimbangi dengan perubahan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,394.

Uji - t

Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikan model secara parsial untuk menguji keberartian pengaruh variabel independent (Motivasi dan Kepemimpinan Camat) terhadap variabel dependent (Semangat Kerja Pegawai) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Maka dilakukan uji-t dengan taraf nyata 0,05 (5%). Berikut adalah hasil estimasi dari uji t.

Tabel 4.24.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.983	1.739		1.715	.098	-.591	6.557		
Motivasi	.194	.077	.401	2.513	.019	.035	.353	.380	2.628
Kepemimpinan_Camat	.394	.123	.513	3.209	.004	.142	.646	.380	2.628

Dependent Variable: Semangat_Kerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 2,513. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 27$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,052. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (2,513) > t_{tabel} (2,052)$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan maka hipotesis penelitian diterima.

Signifikansi korelasi variabel Kepemimpinan Camat (X_2) adalah sebesar 3,209. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (3,209) > t_{tabel} (2,052)$ dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan maka hipotesis penelitian diterima.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi berganda (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau secara bersamaan.

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.756	2	22.378	38.515	.000 ^b
	Residual	15.106	26	.581		
	Total	59.862	28			

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Camat, Motivasi

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka F_{hitung} sebesar 38,515. Sesuai dengan syarat pengujian bahwa $F_{hitung} 38,515 > F_{tabel} 3,35$. Ini berarti kedua variabel tersebut, yaitu Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan demikian Hipotesis penelitian diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Camat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,805. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,805 termasuk kategori Sangat Kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan.
2. Hubungan antara Kepemimpinan Camat (X_2) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,828. Berdasarkan tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,828 termasuk kategori Sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Kepemimpinan Camat dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. R Square sebesar 0.748 atau sebesar 74,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan adalah sebesar 74,80% dan sisanya sebesar 25,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

4. Persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2,983 + 0,194X_1 + 0,394X_2$
5. Signifikansi korelasi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 2,513. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 27$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,052. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (2,513) > t_{tabel} (2,052)$ dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan maka hipotesis penelitian diterima.
6. Signifikansi korelasi variabel Kepemimpinan Camat (X_2) adalah sebesar 3,209. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (3,209) > t_{tabel} (2,052)$ dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan maka hipotesis penelitian diterima.
7. F_{hitung} sebesar 38,515. Sesuai dengan syarat pengujian bahwa $F_{hitung} 38,515 > F_{tabel} 3,35$. Ini berarti kedua variabel tersebut, yaitu Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan Camat (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Pakkat Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan demikian Hipotesis penelitian diterima.

REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsini, 2006, **Prosedur Penelitian Bisnis**, Jakarta : Rineka Cipta.
- [2] Brantas, 2009, **Dasar-dasar Manajemen**, Bandung : Alfabeta.
- [3] *Daryanto*, **Administrasi Pendidikan**, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [4] Halimah, Nur, 2014, **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur**, eJournal Administrasi Negara, Vol. 2, No. 4
- [5] Hasibuan, Malayu, SP, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [6] -----, 2008, **Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah**, Edisi Revisi, Jakarta :
- [7] -----, 2008, **Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi revisi cetakan ke tiga belas), Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [8] Kartono, Kartini, 1996, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Jakarta : CV. Rajawali
- [9] Moelkijat, 1995, **Manajemen Kepegawaian (Personal Management)** Bandung: Penerbit Alumni
- [10] Nawawi Hadari, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis**, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- [11] *Nitisemito*, Alex, S, 2001, **Manajemen Personalialia**, Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia
- [12] Siagian, Sondang P, 1996, **Teori dan Praktek Kepemimpinan**, Jakarta : Ghalia Indonesia
- [13] Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Alfabeta
- [14] Triantoro, Safaria, 2004, **Kepemimpinan**, Cetakan pertama. Surabaya : CV. Graha Sejati Klaten.
- [15] Westra, Pariata, 2000, **Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan**, Yogyakarta : BPA UGM
- [16] *Winardi*, 1990, **Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alumni
- [17] Zainun, Buchari, 2004, **Manajemen dan Motivasi**, Jakarta : Balai Aksara
- [18] Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- [19] Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah