

DIKLAT STRUKTURAL, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN

Mohd. Yudi Kurniawan dan Seno Andri

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Structural Training, Work Motivation and Leadership. This study aims to look at how much influence on leadership training, leadership influence on job motivation, and then the influence of training and motivation of the personnel working leadership apparatus in the Secretariat Bengkalis. In this study the authors take the population are employees who have a structural position amounted to 331 people. Sampling *krejcie* table then obtained a sample of 56 and the response back is 50 people. Based on the survey results revealed that the R value of 0.524 showed a positive linear relationship between the Training and Work Motivation jointly influence the officials in the Secretariat Leadership Bengkalis of 0.40%. While the remaining 0.60% faktorlain influenced by factors that are not addressed in this study. Calculation of regression testing diperoleh known F value of 6.558 with a significant level of 0.000 with (α) 5% and F worth 3.51. This shows the value of F count > F table (6.558 > 2.50). Means collectively, training and motivation variables significantly influence the leadership apparatus.

Abstrak: Diklat Struktural, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh diklat terhadap kepemimpinan, pengaruh motivasi kerja terhadap kepemimpinan, dan kemudian pengaruh diklat dan motivasi kerja aparat terhadap kepemimpinan aparat di lingkungan Setda Kabupaten Bengkalis. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi adalah pegawai yang memiliki jabatan struktural berjumlah 331 orang. Pengambilan sampel menggunakan tabel *krejcie* maka diperoleh sample sebanyak 56 dan yang memberikan respon balas adalah 50 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R sebesar 0.524 yang menunjukkan adanya hubungan linier positif antara Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kepemimpinan aparat di lingkungan SETDA Kabupaten Bengkalis sebesar 0,40%. Sedangkan sisanya sebesar 0,60% dipengaruhi oleh faktor-faktorlain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F sebesar 6,558 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F senilai 3,51. Hal ini menunjukkan nilai F hitung > F tabel (6,558 > 2,50). Artinya secara bersama, variabel diklat dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan aparat.

Kata Kunci: diklat, motivasi kerja, kepemimpinan aparat

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas SDM aparat dapat dilakukan melalui proses pendidikan dan latihan (Diklat) yang diarahkan kepada pembentukan pribadi dan penanaman nilai moral ideal dalam diri aparat. Setiap aparat diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan tugas-tugas yang diembannya serta dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Dalam melakukan pendidikan dan pelatihan serta memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan orientasi meningkatkan kualitas merupakan salah satu langkah yang harus ditempuh untuk membangun sistem kepemimpinan aparat modern menjadi lebih efektif.

Implementasi pengembangan sumber daya manusia selama ini telah dilakukan melalui pelaksanaan diklat struktural bersifat *on job training* (diselenggarakan sendiri oleh pemerintah daerah) dan *off job training* (diselenggarakan oleh instansi yang lain). Selain itu juga telah diterapkan *Standard Operasional Procedure (SOP)* di berbagai jenis kegiatan pelayanan birokrasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien guna mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang. Hal ini dilakukan agar dalam memberikan pelayanan tidak terjadi penyimpangan serta sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat dimana kepuasan masyarakat akan pelayanan yang di-

berikan oleh pemerintah belum terwujud samapi saat ini. Dan hal ini bukan tanggung jawab pemimpin saja, melainkan tanggung jawab bersama, namun karena pemimpin memiliki peranan yang besar maka penelitian lebih lanjut dilihat pada kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Selain faktor permasalahan kepemimpinan, ada faktor lain yang diduga mempengaruhi kepemimpinan aparat, yaitu motivasi kerja, dimana merupakan bagian yang terintegrasi dari kebutuhan aparat untuk meningkatkan kehidupannya. Pemenuhan kebutuhan ekonomi oleh aparat cenderung diwarnai dengan anggapan bahwa “peningkatan jabatan akan diikuti dengan peningkatan penghasilan (gaji, tunjangan dan fasilitas kerja)”.

Hal ini merupakan unsur motivasi dalam pelaksanaan tugasnya. Tetapi dengan masih banyaknya komplain dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan menunjukkan rendahnya motivasi pegawai dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Untuk mengatasinya perlu dilakukan suatu perubahan sikap mental pegawai melalui peningkatan motivasi kerja pegawai, walaupun untuk ke arah tersebut membutuhkan proses panjang, terutama ditengah-tengah derasnya tuntutan perbaikan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.

Motivasi kerja harus dibarengi dengan promosi karir, penempatan pegawai secara tepat dan pemberian penghargaan atas setiap prestasi yang dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kompetitif yang sehat. Hal ini dimaksudkan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai yang profesional, memiliki dedikasi serta etika moral tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Dinamika kehidupan manusia ditandai dengan adanya kebutuhan selain untuk mempertahankan hidup juga untuk mengembangkan tingkat kehidupannya. Skala kebutuhan bersifat hirarkial, mulai dari yang diprioritaskan yaitu *basic phsical needs* sampai pada *self-actuation and fullfilment*, yaitu yang paling tinggi nilainya”. Ada juga kebutuhan manusia yang tidak dapat dipenuhi sendiri, kebutuhan yang memerlukan campur tangan dari pihak atau

institusi lain seperti pemerintah yang membantu dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Sehubungan dengan hal di atas, maka tujuan dibentuknya pemerintah adalah untuk menjaga suatu kondisi dimana masyarakat dapat menjalani kehidupannya secara wajar. Pemerintah tercipta karena adanya masyarakat dan bertujuan untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Sebagai pelayan masyarakat pemerintah bertugas untuk menciptakan suatu kondisi dimana kondisi tersebut memungkinkan setiap anggota masyarakat untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu pemerintah bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan masyarakat, pemerintah dituntut agar lebih responsif, sensitif, akomodatif dan kompeten dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Mengingat semakin luas dan kompleksnya tugas pemerintah maka dalam hubungannya dengan upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat, pemerintah harus didukung oleh aparatur yang handal dalam arti profesional, berkualitas, kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan dalam upaya pelayanan kepada masyarakat yang semakin luas. Manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam organisasi karena merupakan sumber daya yang paling utama dalam berbagai kegiatan organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka berbagai sumber daya yang lain dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh diklat terhadap kepemimpinan, pengaruh motivasi kerja terhadap kepemimpinan, dan kemudian pengaruh diklat dan motivasi kerja aparat terhadap kepemimpinan aparat di lingkungan Setda Kabupaten Bengkalis.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk melengkapi pengumpulan data. Metode kuantitatif digunakan untuk mendapatkan informasi tentang beberapa unsur diklat, motivasi kerja dan kepemimpinan yang diharapkan bisa membantu peneliti untuk

membuat strategi pemecahan masalah yang objektif. Penelitian ini menggunakan teknik pengamatan atau survey dengan teknik menyebarkan angket untuk mendapatkan kesimpulan kegunaan dan kepuasan sumber informasi. Keseluruhan pengoperasian dan pengolahan data yang didapat disesuaikan dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan program SPSS. Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menyajikan data dalam bentuk tabel atau grafik agar mudah difahami.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner atau daftar pertanyaan dengan menggunakan angket yang format jawabannya dalam skala *Likert* (data ordinal) dan terdiri dari item positif atau item negatif. Instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner ini disusun dengan model tertutup, artinya keseluruhan alternatif jawaban sudah disediakan dan responden tinggal memilih salah satu di antara alternatif jawaban yang telah disediakan oleh sipeneliti. Kebenaran hasil suatu penelitian ilmu sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang dipergunakan. Apabila alat ukurnya tidak valid atau tidak reliabel, maka akan diperoleh hasil penelitian yang bias atau diragukan kebenarannya. Mengingat pengumpulan data melalui kuesioner, maka faktor kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting, untuk itu diperlukan dua macam tes/pengujian yaitu uji kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of reliability*).

HASIL

Sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya, diklat mempunyai hubungan dengan produktivitas suatu organisasi, karena melalui diklat terjadi proses pembentukan pribadi sosial manusia atau seseorang dan proses pembentukan profesionalisme dalam kaitannya dengan tugas yang diembannya. Karena diklat sebagai suatu proses, maka dalam kaitannya dengan penelitian ini diklat mencakup 3 (tiga) dimensi yakni; (1) tujuan diklat, (2) metode belajar mengajar, (3) kurikulum yang akan dilihat pengaruhnya terhadap kepemimpinan aparat di Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan tanggapan reponden dapat diketahui bahwa tanggapan rata-rata responden

sehubungan dengan diklat aparat sebanyak 20.4 % responden menyatakan sangat setuju, 47.7% menyatakan setuju, 22 % responden menyatakan ragu-ragu, 12.7 % menyatakan tidak setuju dan hanya 1.7 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

Sehubungan dengan tanggapan responden dengan indikator yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju hal ini dinilai tidak mayoritas. Karena hanya sebagian kecil pegawai yang tidak menanggapi sehubungan dengan diklat aparat. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu hal ini di indikasikan masih adanya pegawai yang tidak memahami tentang pentingnya diklat aparat dilaksanakan bagi PNS.

Analisa Motivasi

Motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan seseorang, sebab motivasi adalah landasan atau faktor pendorong seseorang dalam mengambil sikap dan tindakan dimana motivasi berawal dari kebutuhan seseorang, tidak terkecuali seorang pemimpin. Sehubungan dengan hal tersebut pemimpin harus memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa tanggapan responden sehubungan dengan motivasi kerja diketahui sebanyak 25.25 % responden menyatakan sangat setuju, 43.5 % responden menyatakan setuju, 19.25 % responden menyatakan ragu-ragu, 9 % responden menyatakan tidak setuju dan 3 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

Analisa Kepemimpinan

Dari berbagai pendapat tentang kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan konsep lanjutan dari manajemen yakni bagaimana upaya pencapaian tujuan organisasi dengan mengerakkan dan memberdayakan orang lain sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing anggota kelompok. Dalam kepemimpinan, agar efektif harus memiliki visi dan misi organisasi yang dipimpinnya secara jelas agar setiap komponen yang ada dalam organisasi tersebut dapat berupaya mencapai tujuan organisasi dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan rata-rata responden sehubungan dengan kepemimpinan sebanyak 29.8% responden menyatakan sangat setuju, 45 % menyatakan setuju, 12.6 % responden menyatakan ragu-ragu, 8.8 % menyatakan tidak setuju dan hanya 3.8 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

Sehubungan dengan tanggapan responden dengan indikator yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju hal ini tidak terlalu signifikan. Karena hanya sebagian kecil pegawai yang tidak menanggapi sehubungan dengan kepemimpinan aparat. Sedangkan responden yang menyatakan ragu-ragu hal ini di indikasikan masih adanya pegawai yang tidak memahami tentang pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintahan.

PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Dari kuestioner yang disebarakan kepada pegawai, diperoleh data mengenai hasil questioner sehubungan dengan Pengaruh Diklat Struktural dan Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan Aparat di Lingkungan SETDA Kabupaten Bengkalis yang kemudian akan dianalisis atau diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda.

Keseluruhan data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program SPSS guna mengetahui Pengaruh Diklat Struktural dan Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan Aparat di Lingkungan SETDA Kabupaten Bengkalis. Besarnya koefisien korelasi dari tingkat kepemimpinan aparat pegawai dipengaruhi oleh diklat sebesar 0.605, dan aktualisasi diri sebesar 0,202. Dengan demikian, perubahan diklat dan motivasi kerja bernilai positif maupun negatif terhadap disiplin kerja pegawai, artinya sekecil apa pun perubahan diklat dan motivasi kerja mempengaruhi kepemimpinan aparat.

Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0.524 yang menunjukkan adanya hubungan linier positif antara diklat dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kepemimpinan

aparat di lingkungan SETDA Kabupaten Bengkalis sebesar 0,40%. Sedangkan sisanya sebesar 0,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Pengaruh Diklat Struktural dan Motivasi Kerja Terhadap Kepemimpinan Aparat di Lingkungan SETDA Kabupaten Bengkalis, maka digunakan suatu model statistik yaitu Anova (*Analisis Of Variance*) dari model regresi berganda. Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari tabel F diperoleh nilai F untuk $n = 50$ dan $k = 3$. $F(7 : 43) = 3,51$. Dari pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai F sebesar 6,558 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F senilai 3,51. Hal ini menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($6,558 > 2,50$). Artinya secara bersama, variabel diklat dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan aparat.

Uji Hipotesis Secara Parisal (t. test)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parisal dapat diketahui bahwa t untuk variabel diklat sebesar 2,415, dan motivasi kerja sebesar 2,375. Berdasarkan t tabel dapat diketahui dengan jumlah sampel sebanyak 50 dan tingkat kepercayaan 0,05 maka diperoleh nilai sebesar 1,82.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa :

- Diklat berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan aparat karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,425 > 1,82$)
- Motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan aparat karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,2375 > 1,82$).

Uji Hipotesis Regresi Berganda

Penggunaan analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel diklat dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan aparat. Diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,722 + 0,044x_1 + 0,301 x_2 + \varepsilon$$

Artinya :

1. $\beta_0 = 2,722$, merupakan nilai minimal kepemimpinan aparat apabila faktor keteladanan pimpinan, aktualisasi diri dan balas jasa (Variabel Bebas) bernilai konstan (0).
2. $\beta_1 = 0,044$, artinya apabila terjadi perubahan variabel diklat dengan asumsi variabel motivasi kerja adalah tetap maka tingkat kepemimpinan aparat akan berubah sebesar 0.044 satuan.
3. $\beta_2 = 0,301$, artinya apabila terjadi perubahan variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel diklat adalah tetap maka kepemimpinan aparat akan berubah sebesar 0,301 satuan.

SIMPULAN

Sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya, diklat mempunyai hubungan dengan produktivitas suatu organisasi, karena melalui diklat terjadi proses pembentukan pribadi sosial manusia atau seseorang dan proses pembentukan profesionalisme dalam kaitannya dengan tugas yang diembannya. Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa rata-rata responden sehubungan dengan diklat aparat sebanyak 20.4 % responden menyatakan sangat setuju, 47.7% menyatakan setuju, 22 % responden menyatakan ragu-ragu, 12.7 % menyatakan tidak setuju dan hanya 1.7 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

Motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan seseorang dalam menjalankan roda or-

ganisasi yang dipimpinnya, sebab motivasi adalah landasan atau faktor pendorong seseorang dalam mengambil sikap dan tindakan dimana motivasi berawal dari kebutuhan seseorang, tidak terkecuali seorang pemimpin. Sehubungan dengan hal tersebut pemimpin harus memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya atau bawahannya. Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja diketahui sebanyak 25.25 % responden menyatakan sangat setuju, 43.5 % responden menyatakan setuju, 19.25 % responden menyatakan ragu-ragu, 9 % responden menyatakan tidak setuju dan 3 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

DAFTAR RUJUKAN

- Djaenuri, Aries, 2000. *Manajemen Pelayanan Umum*, Jakarta: IIP Press
- Prabu, Anwar, 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Repuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim" *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 3(2)
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Wasistiono, Sadu, 2002. *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Bandung: Alqa Print.