BY NC ND

11/40596.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BANGKA BARAT

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

UNIVERSITAS TERBUKA

Disusun Oleh :

MUHAMAD IRSAL
NIM. 015551187

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, Juli 2010

Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL 7D0A7AAF607177202 ENAM RIBU RUPIAH 6000 DJP

MUHAMAD IRSAL

NIM. 015551187

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BANGKA BARAT

tifana_irsal38@rocketmail.com
Universitas Terbuka

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Penelitian adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode survey. Subjek penelitian adalah seluruh seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdinas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat pada saat penelitian ini dilakukan. Metode sampling untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Dengan demikian keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Metode analisis data adalah dengan menggunakan metode regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,797 artinya 79,7% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh moivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,815 artinya 81,5% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 18,5% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,820 artinya 82,0% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 18% disebabkan oleh faktor lain.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta faktor kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF WORKING IN THE DEPARTEMENT OF PUBLIC EMPLOYMENT OF BANGKA WEST REGENCY

tifana_irsal38@rocketmail.com
Universitas Terbuka

Keywords: Leadership, Motivation, Performance, Employee

This study aimed to see the impact of leadership on the employee performance, motivation on employee performance and the effect between leadership and motivation to employee performance of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency.

This is explanatory research using survey methods. The subjects were all the Civil Servants (PNS) who served in the Department of Public Employment of West Bangka Regency were the research was conducted. Sampling method to determine the number of samples is by using saturated sample or population census due to the relatively small amount of the overall population is became research sample. Reliability and validity tests used to determine the validity of the questionnaires. Data was analized analysis method is by using simple regression and multiple regression.

The results showed that the influence of leadership on the employee performance of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency employees amounts to 0.797 means 79.7% diversity of employee performance variables of the Department of Public Employment of West Bangka regency caused by the leadership, while the remaining 20.3% was caused by other factors. The influence of work motivation on employee performance of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency amounts to 0.815 means 81.5% diversity of employee performance variables of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency caused by work motivation, while the remaining 18.5% was caused by other factors. Influence of leadership and motivation together to employee performance of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency amounts to 0.820 means 82.0% diversity of employee performance variables of the Departement of Public Employment of West Bangka Regency caused by the leadership and work motivation, while the remaining 18% was caused by other factors.

In conclusion, this study proves that leadership factors affect employee performance. Work motivation factors affect employee performance as well as leadership and work motivation factors affect employee performance.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM	:	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat
NAMA	:	Muhamad Irsal
NIM	:	015551187
PROGRAM STUDI	:	Magister Administrasi Publik (MAP)

Pembimbing I

Prof.Dr.Chandra Wijaya, M.Si, M.M.
NIP.19691129 199403 1 002

Pembimbing II

Dr.Tri Darmayanti, M.A.
NIP. 19600410 198903 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik

Dra.Suyanti, M.Si.
NIP.19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana

(Dr. Suciati, M.Sc)
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	:	Muhamad Irsal
NIM	:	015551187
Program Studi	:	Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal	:	Minggu, 12 Desember 2010
Waktu	:	12.30-14.30 Wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji	:	Dr.Suciati, M.Sc	.....
Penguji Ahli	:	Prof.Dr.M.Aries Djaenuri,MA	.....
Pembimbing I	:	Prof.Dr.Chandra Wijaya, M.Si, MM	.....
Pembimbing II	:	Dr.Tri Darmayanti, M.A	.....

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Kuasa oleh karena Rahmat dan Anugerah-Nya penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat" dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 (S2) Program Magister Administrasi Publik (MAP) UPBJJ- Universitas Terbuka (UT) Pangkalpinang.

Ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan kepada Keluarga Besar yang telah memberikan dorongan motivasi, bantuan, bimbingan dan do'a sehingga penulisan tesis ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Penulis menyadari bahwa proses penulisan tesis ini tidak terlaksana tanpa dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan yang baik ini, ucapan terima kasih dan penghargaan yang mendalam penulis haturkan kepada yang terhormat:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra ,M.A selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka .
3. Ir. H. Eko Maulana Ali. S.AP, S.Ip, M.Sc, Selaku Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang telah mendukung dalam kesempatan belajar di UPBJJ-Universitas Terbuka Pangkalpinang.
4. Drs. H. Parhan Ali, M.M selaku Bupati Bangka Barat.
5. Dr. Maman Rumanta ,M.Si selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Pangkalpinang.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6. Prof. Dr. Chandra Wijaya ,M.Si ,MM selaku Pembimbing I dan Dr Tri Darmayanti ,MA selaku Pembimbing II yang di sela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis demi menuju proses kesempurnaan sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
7. Ir. Noviar Ishak selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat
8. Para Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka Pangkalpinang yang telah memberikan pendidikan dan bimbingan kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Pangkalpinang untuk kebersamaan kita selama ini, semoga silaturahim diantara kita dapat senantiasa terjaga
10. Seluruh pegawai yang berdinas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, atas kerjasamanya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca akan sangat dihargai sehingga penyempurnaan dan perbaikan tesis ini dapat dilakukan baik masa kini maupun di masa yang akan datang.

Akhirnya dalam do'a penulis bermohon semoga semua bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Muntok, Juli 2010
Penulis

Muhamad Irsal

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan i
Abstrak ii
Abstract iii
Lembar Persetujuan iv
Lembar Pengesahan v
Kata Pengantar vi
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xii

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 12
C. Tujuan Penelitian 12
D. Kegunaan Penelitian 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14
A. Kajian Teori 14
1. Tinjauan Penelitian Terdahulu 14
2. Kepemimpinan 17
3. Hakekat Motivasi Kerja 25
3. Kinerja 32
B. Kerangka Berpikir 38
C. Hipotesis 42
D. Definisi Konsep dan Operasional 42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 50
A. Desain Penelitian 50

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Populasi dan Sampel 50
C. Instrumen Penelitian..... 51
D. Prosedur Pengumpulan Data..... 51
E. Metode Analisis Data 52

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN 58
A. Temuan 58
B. Pembahasan Hasil Penelitian 102

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 118
A. Simpulan..... 118
B. Saran 119

DAFTAR PUSTAKA..... 122

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	:	Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009	... 5
Tabel 1.2	:	Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009	... 5
Tabel 1.3	:	Rekap Daftar Pegawai Yang Tidak Hadir di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009	... 6
Tabel 2.1		Tinjauan Penelitian terdahulu	... 14
Tabel 2.2	:	Operasionalisasi Variabel Bebas Kepemimpinan (X_1)	... 47
Tabel 2.3	:	Operasionalisasi Variabel Bebas Motivasi Kerja (X_2)	... 48
Tabel 2.4	:	Operasionalisasi Variabel Terikat Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Y)	... 49
Tabel 4.1	:	Luas Daerah Dan Kepadatan Penduduk Kabupaten Bangka Barat di rinci Per Kecamatan Tahun 2009	... 60
Tabel 4.2	:	Skor Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)	... 61
Tabel 4.3	:	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)	... 62
Tabel 4.4	:	Skor Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)	... 64
Tabel 4.5	:	Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)	... 64
Tabel 4.6	:	Skor Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	... 66
Tabel 4.7	:	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	... 66
Tabel 4.8	:	Koefisien *Reliability* Variabel Kepemimpinan (X_1)	... 69
Tabel 4.9	:	Koefisien *Reliability* Variabel Motivasi Kerja (X_2)	... 69
Tabel 4.10	:	Koefisien *Reliability* Variabel Kinerja Pegawai (Y)	... 69
Tabel 4.11	:	Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	... 71
Tabel 4.12	:	Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	... 72
Tabel 4.13	:	Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	... 73
Tabel 4.14	:	Durbin-Watson	... 88
Tabel 4.15	:	Tolerance - VIF	... 90
Tabel 4.16	:	ANOVA[b]	... 91
Tabel 4.17	:	Coefficient[a]	... 92
Tabel 4.18	:	Model Summary[b]	... 93
Tabel 4.19	:	ANOVA[b]	... 95
Tabel 4.20	:	Coefficients[a]	... 96
Tabel 4.21	:	Model Summary[b]	... 96
Tabel 4.22	:	ANOVA[b]	... 98
Tabel 4.23	:	Coefficients[a]	... 99
Tabel 4.24	:	Model Summary[b]	... 100
Tabel 4.25	:	Rekapitulasi Nilai *Beta Coefficients*	... 102

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Kerangka Pemikiran	...	41
Gambar 4.1	:	Histogram Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X_1)	...	63
Gambar 4.2	:	Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	...	65
Gambar 4.3	:	Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	...	67
Gambar 4.4	:	Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	...	75
Gambar 4.5	:	Grafik *normal probability*	...	76
Gambar 4.6	:	Grafik *Model Fit*	...	77
Gambar 4.7	:	Grafik *Model Fit* tiap data	...	78
Gambar 4.8	:	Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	...	79
Gambar 4.9	:	Grafik *normal probability*	...	80
Gambar 4.10	:	Grafik *Model Fit*	...	81
Gambar 4.11	:	Grafik *Model Fit* tiap data	...	82
Gambar 4.12	:	Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	...	83
Gambar 4.13	:	Grafik *normal probability*	...	84
Gambar 4.14	:	Grafik *Model Fit*	...	85
Gambar 4.15	:	Grafik *Model Fit* tiap data	...	86

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

11/40596.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner	.....
Lampiran 2	:	Kuesioner Terbuka	.....
Lampiran 3	:	Pengolahan Data	.....
Lampiran 4	:	Tabel Statistik	.....

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan daerah dalam pelaksanaannya adalah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Untuk melaksanakan pembangunan daerah yang berkesinambungan dan menyentuh segala aspek kehidupan masyarakat maka diperlukan suatu sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah yang menjalankan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah Daerah diharapkan mampu mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan daerah yang sesuai dengan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan, serta diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraaan masyarakat dengan peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, dan bisa meningkatkan daya saing daerah dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, pemerataan, dan keadilan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Upaya untuk memberikan keleluasaan bagi pemerintah daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri telah dimulai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 yang secara prinsip mulai mengatur mengenai konsep otonomi daerah. Demikian dalam perjalanannya, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 memiliki banyak kekurangan dan kelemahan. Seiring dengan bergulirnya reformasi pada tahun 1998 maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Namun Undang-Undang Nomor 22 Tahun

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1999 dianggap tidak sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, sehingga diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menitik beratkan pada efisiensi dan efektivitas. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberi perhatian lebih pada aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global melalui pemberian kewenangan yang seluas-luasnya pada daerah yang diiringi dengan pemberian hak dan kewajiban penyelenggaraan otonomi daerah.

Berkaitan dengan perangkat daerah dalam pelaksanaan pemerintahan daerah, dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 120 ayat (2) disebutkan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan. Dalam pasal 128 ayat (1) disebutkan bahwa susunan organisasi perangkat daerah seperti yang dimaksud dalam pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dalam perda dengan memperhatikan faktor-faktor tertentu dan berpedoman pada peraturan pemerintah.

Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat dalam pembentukan dan susunan organisasinya mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Barat Nomor 5 tahun 2005 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, Kewenangan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bangka Barat. Perda ini dibentuk dengan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 2004. Perda Kabupaten Bangka Barat Nomor 5 tahun 2005 dibuat dengan maksud untuk lebih meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dengan dikeluarkannya Perda tersebut maka diharapkan semakin membaiknya penataan organisasi dan sistem kelembagaan pemerintah daerah dalam rangka reformasi birokrasi melalui penyempurnaan yang terus menerus dan peningkatan kinerja yang hasil akhirnya diharapkan dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat untuk mewujudkan *good governance*. Untuk mewujudkan *good governance* tidak bisa dilakukan dalam waktu yang singkat dan mudah. Hal tersebut membutuhkan waktu dan tahapan-tahapan yang bersifat kontinyu. Menurut Tamim (2004) :

> Penataan organisasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang penting dan menentukan, sehingga benar-benar mengarah pada upaya mewujudkan pemerintahan yang memenuhi kriteria *good governance*. Dengan demikian organisasi perangkat daerah diharapkan menjadi organisasi yang efisien dan efektif serta solid dalam menjalankan peranannya sebagai wadah bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah serta sebagai proses interaksi maksimal antara pemerintah dengan institusi derah lainnya, dan dengan masyarakat yang memang semakin dekat. (hal.106)

Penataan organisasi pemerintahan daerah berarti berbicara mengenai peningkatan kinerja yang hendak dicapai organisasi pemerintahan daerah secara keseluruhan. Hal ini berarti mengenai struktur, kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan, sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya dan faktor-faktor lain yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penataan organisasi pemerintahan daerah. Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat sebagai organisasi perangkat Pemerintah Kabupaten Bangka Barat yang berkedudukan sebagai unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Bangka Barat yaitu Bupati Bangka Barat yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas sesuai dengan Perda Kabupaten Bangka Barat Nomor 5 Tahun 2005 juga berusaha meningkatkan kinerjanya. Sebagai organisasi perangkat Pemerintah Daerah unsur pembantu Bupati, maka peningkatan kinerja Dinas Pekerjaan Umum

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kabupaten Bangka Barat secara langsung akan dirasakan oleh masyarakat. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum daerah berarti kinerja keseluruhan pegawai yang tergabung didalamnya. Bagi Pemerintah Kabupaten Bangka Barat khususnya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat penilaian, terhadap kinerja memiliki arti yang sangat penting terkait dengan perbaikan-perbaikan yang akan dilakukan di masa yang akan datang, serta penerapan visi dan misi organisasi yang lebih baik sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bangka Barat untuk melaksanakan pelayanan publik. Pengukuran kinerja juga sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi yaitu untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting.

Informasi tentang kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan anggota-anggota organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja pegawainya dalam organisasinya. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga sangat dipengaruhi oleh motivasi anggota-anggotanya dan kepemimpinan yang berlangsung. Sebagus apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu produk kinerja yang diharapkan secara memuaskan, apabila dalam proses kepemimpinannya tidak bisa berjalan dengan baik demikian juga bila terjadi kurangnya motivasi terhadap beban kerja yang dihadapi. Antara input dan proses mempunyai keterkaitan yang erat dan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sangat menentukan dalam menghasilkan suatu output kinerja yang sesuai harapan atau tidak. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat sebagai suatu organisasi dijalankan oleh individu-individu yang tergabung dalam beberapa tim yang secara bersama-sama menggerakkan organisasi. Individu-individu itu sendiri memiliki keragaman karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Keragaman karakteristik tersebut dapat disebabkan oleh latar belakang pendidikan, kebutuhan atau pengharapan. Dalam tabel berikut disajikan keadaan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1.1 Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009

No.	Pendidikan	Tahun 2009
1.	Doktor (S3)	-
2.	Pascasarjana (S2)	-
3.	Sarjana (S1)	23
4.	Sarjana Muda Akademi	7
5.	SLTA Umum	6
6.	SLTP Umum	-
7.	Sekolah Dasar	-
	JUMLAH	36

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangka Barat, 2009

Sedangkan keadaan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dilihat dari golongan kepangkatannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009

Golongan	II	III	IV	Jumlah
	12	23	1	36

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangka Barat, 2009

Dari tabel di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat secara umum termasuk baik. Hal ini dapat dilihat dari 30 orang pegawai memiliki gelar akademis kesarjanaan yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berarti lebih dari separuh dari keseluruhan pagawai yang berdinas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Sedangkan dari segi golongan kepangkatan terlihat lebih dari separuh pegawai yang berdinas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat terdiri dari golongan III. Dengan latar belakang akademis yang rata-rata baik tersebut seharusnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat mengerti dengan baik terhadap tugas yang telah di percayakan, namun berdasarkan laporan dari Inspektorat Wilayah Kabupaten Bangka Barat ternyata masih banyak pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang menunjukkan indisiplinernya, dengan meninggalkan dinas tanpa ijin resmi. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Rekap Daftar Pegawai Yang Tidak Hadir di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Tahun 2009

No	Bulan	Golongan				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	Januari	-	6	2	-	4
2	Februari	-	2	-	-	2
3	Maret	-	1	-	-	11
4	April	-	3	1	-	19
5	Mei	-	2	-	-	7
6	Juni	-	4	-	-	4
7	Juli	-	-	1	-	14
8	Agustus	-	1	-	-	8
9	September	-	1	-	-	7
10	Oktober	-	4	-	-	9
11	November	-	2	1	-	13
12	Desember	-	5	2	-	17
Jumlah		-	31	7	-	115

Sumber : Itwilkab Bangka Barat tahun 2009

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat selama tahun 2009 cukup tinggi yang sebagian besar dilakukan oleh pegawai golongan III. Bila hal ini terus terjadi maka peningkatan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat tidak bisa dilakukan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan dan dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Murphy dan Cleveland (1995 : 113), kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 1.3 dan menurut pendapat Murphy dan Cleveland terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang masih cukup tinggi tidak memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Bagaimana kinerja dapat ditingkatkan bila pegawai sering tidak masuk kerja dan mengapa hal tersebut dapat terjadi. Untuk dapat perilaku yang mendorong pada tugas dan pekerjaan maka diperlukan motivasi yang menjadi alat pendorongnya. Permasalahan yang terjadi bila melihat kembali tabel 1.3 maka motivasi pegawai rendah sehingga tingkat ketidakhadirannya menjadi tinggi. Bila hal itu terjadi, mengapa dapat terjadi hal yang demikian, apakah motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dalam bekerja sangat rendah dan apakah tidak ada hal yang dapat dijadikan pendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Bila dicermati lebih dalam, data yang ditunjukkan oleh tabel di atas sesungguhnya tidak hanya mencerminkan tingkat ketidak hadiran pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat namun mencerminkan permasalahan-permasalahan lain yang lebih komplek dari yang terlihat. Data yang termuat dalam tabel di atas juga mencerminkan bahwa

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pegawai-pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat cenderung hanya menunggu perintah dari atasan dan kurang memiliki daya inisiatif dan inovasi. Pegawai-pegawai Dinas Pekerjaan Umum juga sering saling melempar tanggung jawab mengenai suatu tugas yang diberikan, kurangnya koordinasi dan tidak sesuainya antara perencanaan dan tugas dilapangan, penguasaan teknologi yang tidak mencukupi, serta kurangnya disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang tidak menguasai bidangnya kerjanya. Selain itu masalah lain yang berupa dukungan infrastruktur bangunan yang kurang memadai. Hal ini sejalan dengan pendapat Tamin (2004) yaitu :

> Rendahnya disiplin bisa berarti rendahnya kesadaran moral, hukum, akuntabilitas, kompetensi, kapabilitas dan kreativitas seseorang. Rendahnya disiplin akan mematikan daya inovasi, sebagai sumber daya yang selama ini tenggelam pada bangsa kita. Begitu pula sebaliknya, tingginya disiplin mencerminkan motivasi psikologi serta kuatnya inisiatif yang bisa mendorong lahirnya kreativitas pribadi namun berlandaskan moral, hukum, transparansi, dan akuntabilitas (hal 126).

Faktor kepemimpinan menjadi sangat penting saat berhadapan dengan hal-hal seperti tersebut di atas. Unsur-unsur pimpinan melalui kepemimpinannya dituntut mampu merubah pola pikir, mendorong kemajuan, meningkatkan disiplin pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan para pemimpin organisasi tersebut. Stoner (1996 :165) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang atau sekelompok orang beroperasi dengan efektif memerlukan seseorang untuk melakukan dua fungsi utama yaitu berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dan memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan individu merasa dihargai oleh

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kelompok. Sedangkan menurut Siagian (2003 :48-70) fungsi kepemimpinan adalah sebagai penentu arah, sebagai wakil dan juru bicara organisasi, komunikator yang efektif, sebagai mediator dan sebagai integrator.

Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin melalui fungsinya harus dapat mengintegrasikan dan merangkul seluruh pegawai, menyelesaikan permasalahan yang terjadi diantara mereka dan membimbing mereka ke dalam suatu kesatuan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja anggota organisasi atau para pegawai organisasi tersebut.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Hal demikian sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nawawi (1998:351) "bergairah dan bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah dan tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya".

Dalam kaitan itu perlu dikemukakan bahwa seorang pegawai atau karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang rendah dalam menjalankan pekerjaannya, akibat dari motivasi kerja yang rendah mempunyai beberapa ciri atau tanda sebagai berikut :

1. Tidak mau bekerja sama pada waktu usaha diperlukan.
2. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra.
3. Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal, atau tidak masuk satu hari tanpa penjelasan yang memuaskan.
4. Memperpanjang waktu istirahat, untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan sebanyak mungkin.
5. Tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki.
6. Suka menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar.
7. Tidak mau mematuhi instruksi. (Keenan, 1996:4)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tanda pegawai yang kurang gairah dan semangat kerjanya sebagaimana disebut di atas, yang pada dasarnya terkait dengan masalah rendahnya motivasi pegawai. Hal ini tentu saja kurang mendukung upaya menciptakan prestasi kerja yang baik. Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk mewujudkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang baik setidak-tidaknya dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan dinas (Kadin, Kabag, Kabid, Kasi) Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, serta motivasi kerja para pegawai didalam organisasi. Seperti yang telah gambarkan pada beberapa alenia di atas tampak bahwa adanya keterkaitan antara faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, karena pemimpin dalam hal ini dapat menciptakan atau merobah, atau mempertahankan motivasi kerja para bawahannya dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai atau personil dari organisasi yang dipimpinnya. Kedua faktor ini tentu sedikit banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat belum memuaskan karena penempatan SDM yang tidak sesuai
2. Motivasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat masih rendah sehingga tingkat ketidak hadirannya masih tinggi
3. Inovasi dan kreativitas pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat masih relatif rendah dan cenderung menunggu perintah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Penguasaan teknologi untuk membantu meningkatkan kinerja oleh pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat masih kurang
5. Penguasaan terhadap bidang kerja oleh pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat masih kurang
6. Dukungan infrastruktur seperti alat-alat kantor yang kurang memadai
7. Tingkat kehadiran pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat pemerintah masih kurang

Dari apa yang telah dikemukakan di atas penulis mencoba melihat lebih jauh bagaimana faktor kepemimpinan dan faktor motivasi kerja dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di ruang lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat karena sepanjang pengetahuan penulis belum pernah dilakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas oleh penulis dalam hasil penelitian ini, baik mengenai kepemimpinan maupun motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat untuk menuju pelaksanaan *good governance*. sehingga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dapat dijadikan contoh ideal baik bagi organisasi-organisasi pemerintahan yang lain di Kabupaten Bangka Barat maupun di lingkungan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Judul yang diambil oleh penulis untuk melaksanakan penelitian ini adalah :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

" Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat".

B. Perumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan tersebut di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat?

Agar latar belakang masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan dapat lebih terarah, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan terhadap lingkup analisis dan pembatasan terhadap hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini hanya merupakan bukti empiris pada organisasi yang diteliti sehingga belum merupakan kesimpulan umum pada organisasi lain. Pembatasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya dalam pengaruh kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)

C. Tujuan Penelitian

Melihat karakteristik permasalahan penelitian, dapat dikatakan jenis penelitian ini adalah penelitian survei eksplanatif yang bermaksud :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat

2. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat

3. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjan Umum Kabupaten Bangka Barat

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dalam meningkatkan kinerja (*performance*) pegawainya dalam memasuki era otonomi daerah dan mewujudkan *good governance*.

2. Secara akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu pijakan bagi peneliti selanjutnya untuk melihat bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan di daerah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan rangkaian studi kepustakaan mengenai karya-karya ilmiah sebelumnya yang memiliki kesamaan atau sebagian kesamaan fokus dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu mengenai kepemimpinan, motivasi kerja maupun kinerja. Tujuan dilaksanakannya studi kepustakaan terhadap karya-karya ilmiah terdahulu yang memiliki kesamaan atau sebagian kesamaan fokus penelitian dengan penulis adalah supaya penulis mendapatkan landasan penelitian yang telah diuji dan dilaksanakan penelitiannya untuk memperkuat dasar dilaksanakannya penelitian yang dilakukan oleh penulis. Karya-karya ilmiah tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Karya-karya Ilmiah Terdahulu

Judul Penelitian	Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Hernowo Narmodo, 2003	Deskriptif	Disiplin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja daripada motivasi
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota BPD di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri	Maryanto, 2004	Deskriptif	Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja anggota BPD di Kecamatan Ngadirojo

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PT.Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)	Anikmah, 2008	Deskriptif	Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo

Sumber : dirangkum dari Narmodo ; 2003, Maryanto ; 2004, dan Anikmah ; 2008)

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Narmodo (2003) variabel kinerja diturunkan dalam 5 (lima) dimensi yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran dan konservasi. Sedangkan untuk variabel motivasi, Narmodo (2003) dalam penelitiannya menurunkannya menjadi 4 (empat) dimensi yaitu kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan. Hasil penelitan Narmodo (2003) menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi. Disiplin dan motivasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6% dan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Maryanto (2004) variabel kepemimpinan diturunkan dalam 3 (tiga) dimensi yaitu sikap ketauladanan, kecakapan dalam pengambilan keputusan, penerapan teknik dan gaya kepemimpinan. Untuk variabel motivasi, Maryanto (2004) dalam penelitiannya menurunkannya menjadi 2 (dua) dimensi yaitu imbalan dan perilaku. Hasil penelitian Maryanto (2004) menunjukkan bahwa 37,5% variabel semangat kerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Anikmah (2008) variabel kepemimpinan diturunkan dalam 4 (empat) dimensi yaitu pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu. Untuk variabel motivasi, Anikmah (2008) dalam penelitiannya menurunkannya menjadi 5 (lima) dimensi yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Untuk variabel kinerja, Anikmah (2008) dalam penelitiannya menurunkannya menjadi 2 (dua) dimensi yaitu hubungankerja dan kemampuan kerja. Hasil penelitian Anikmah (2008) menjelaskan bahwa 45,7% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Kemampuan untuk menunjukan kinerja yang baik pada suatu unit kerja atau organisasi adalah suatu hal yang sangat diharapkan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam melakukan tugas setiap anggota organisasi apapun dituntut untuk selalu bisa melakuakan sesuatu yang lebih dari yang pernah dilakukan sebelumnya, sehingga tujuan organisasi tercapai. Tuntutan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat semakin besar. Namun hal tersebut belum maksimal dapat ditingkatkan karena pada kenyataannya menunjukan tidak semua pegawai selalu giat bekerja untuk mencapai kinerja yang diharapkan, adanya hal-hal tertentu atau mengalami kesulitan memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai-pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat pada hakekatnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan sehingga visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dapat tercapai. Lebih dari itu, pelayan prima dalam mewujudkan *good governance* juga akan terlaksana. Pegawai merupakan aset sekaligus motor penggerak kegiatan organisasi harus dikelola, diarahkan, didorong, dan diberi semangat agar menunjukan kinerja yang baik.

2. Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, di samping memerlukan sarana dan prasarana lainnya.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi Terry (dalam Thoha, 2001:227), Newstrom dan Davis (2001:33), Yulk (1994:2), Stogdill (1999:111), melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi (Gibson dan Fiedler 1993:208), serta mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya, Thoha (1993:2). Menurut Veithzal dan Mulyadi (2009:2) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain atau sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Terkait dengan hal tersebut, Veithzal dan Mulyadi (2009:2) mengemukakan tiga implikasi yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya dan kepemimpinan berarti adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Lebih lanjut menurut Veithzal dan Mulyadi (2009:3) kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama;
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
4. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu;
5. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, sumber pengaruh dapat secara formal maupun informal.

Didalam menjelaskan arti kepemimpinan ini Henry (dalam Kartono,1998) berpendapat bahwa :

> Pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memperkarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui pristise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan eksepstansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya (hal.33)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Adair (2008:17) mendefinisikan kepemimpinan dalam tiga konsep "*Task, Team, and Individual*" dalam lingkaran saling terkait, sehingga merupakan satu kesatuan konsep ACL (*Action Centered Leadership*). Adair menyatakan kepemimpinan adalah mengenai kerjasama tim, menciptakan tim, tim mengarah pada pimpinan dan pimpinan menciptakan tim. Aldair (2008:11) serta mengidentifikasi enam dimensi kepemimpinan sebagai yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, memberi dukungan, penginformasian dan pengevaluasian.

Dalam menjelaskan kepemimpinan dalam organisasi, maka tidak lepas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Untuk itu Thoha (2001:178) menjelaskan dua hal besar perilaku yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya yakni, perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan kedalam komunikasi satu arah, sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Penelitian awal yang pernah dilakukan mengenai kepemimpinan seperti yang dilaksanakan oleh Universitas Ohio awal tahun 1940-an pada awalnya mengemukakan lebih dari seribu dimensi tentang kepemimpinan, tapi pada akhir penelitian hanya dua dimensi saja yang diidentifikasikan mampu menjelaskan secara mengenai kepemimpinan, kedua dimensi tersebut adalah struktur prakarsa dan kepemimpinan (dalam Stogdill and Coons(ed) 1951).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penelitian tentang kepemimpinan yang lain dilakukan oleh Universitas Michigan diawal 1950-an. Penelitian ini mengemukakan tiga karakteristik kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai dan kepemimpinan yang partisipatif (dalam Kahn and Katz, 1960)

Penelitian lain yang dilakukan mengenai kepemimpinan dan paling sering digunakan adalah penelitian yang dilakukan oleh Robert House. Penelitian ini mengemukakan empat hal yang merupakan perilaku kepemimpinan yaitu, direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi (House, 1996 : 323-352).

Menurut Pasolong (2007:112), dalam menjelaskan konsep kepemimpinan terdapat beberapa hal terkait yang perlu untuk mendapatkan perhatian yaitu

- Kekuasaan yaitu kewenangan untuk bertindak bagi pemimpin untuk menggerakkan orang lain agar dapat dengan ikhlas menerima kehendaknya
- Kredibilitas yaitu hal-hal yang berhubungan dengan reputasi yang bagus dimasa lalu
- Integritas yaitu kesatuan dari apa yang dilakukan dan apa yang diperbuat
- Kedudukan yaitu sekumpulan tugas, tanggungjawab dan wewenang seseorang
- Jabatan yaitu pekerjaan yang telah melenbaga dalam suatu instansi atau telah membudaya dalam masyarakat
- Wewenang yaitu suatu bentuk kekuasaan sebagai hasil dari ciri-ciri seperti pengetahuan atau gelar
- Tanggungjawab yaitu keharusan pemegang jawaban utuk menerima diri sebagai suatu penyebab utama mengenai suatu kejadian, menerima diri untuk dibenarkan atau disalahkan mengenai suatu kejadian, menerima hukuman jika salah dalam melakukan sesuatu dan memberi jawaban atau penjelasan dalam hal tertentu
- Kewibawaan yaitu berbagai kelebihan yang dimiliki seseorang sehingga orang lain dapat mematuhi kehendaknya tanpa paksaan dalam mencapai tujuan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

- Kemampuan yaitu totalitas kekuatan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan
- Pengaruh yaitu tindakan atau cntoh tingkah laku yang menyebabkan perubahan atau tingkah laku seseorang atau sekelompok orang
- Pemerintahan yaitu kekuasaan memerintah suatu negara atau badan yang tertinggi dalam memerintah suatu negara.

a. Syarat-syarat kepemimpinan

Kartini Kartono dalam Pasolong (2007:114) mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan harus dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

(a) Kekuasaan yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan pada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu;

(b) Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan tindakan-tindakan tertentu;

(c) Kemampuan yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sedangkan menurut Strogdil dalam Pasolong (2007:114) mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan yaitu:

(a) Kapasitas yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, dan kemampuan menilai;

(b) Prestasi yaitu ilmu pengetahuan;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(c) Tanggungjawab yaitu mandiri, inisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul;

(d) Partisipasi yaitu aktif, memiliki sosiobilitas yang tinggi, mampu bergaul, kooperatif dan mudah menyesuaikan diri;

(e) Status yaitu memiliki kedudukan sosio-ekonomi yang cukup tinggi, popular dan tenar.

Selain itu syarat-syarat kepemimpinan menurut Nightingale dan Schult dalam Sudriamunawar (2006:4) mengatakan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan yaitu :

(a) Kemandirian, berhasrat untuk memajukan diri sendiri;

(b) Besar rasa ingin tahu dan cecap memiliki ketertarikan terhadap manusia dan benda-benda;

(c) Multiterampil atau memiliki kemampuan yang beraneka ragam;

(d) Memiliki rasa humor, suka berkawan, antusiasme yang tinggi;

(e) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna;

(f) Mudah menyesuaikan diri, daya adaptasinya tinggi;

(g) Sabar, tidak berarti diam atau berhenti;

(h) Waspada, peka, jujur, optimis, gigih ulet dan realistis;

(i) Komunikatif serta pandai berbicara;

(j) Berjiwa wiraswasta;

(k) Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat dan berani menerima resiko;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(l) Tajam firasatnya, adil pertimbangannya;

(m) Berpengatahuan yang luas serta selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya;

(n) Memiliki motivasi yang tinggi, sadar akan target yang harus dicapainyadengan idealisme yang tinggi;

(o) Punya imajinasi dan sinerjik.

b. Ciri-ciri pemimpin yang baik

Rujukan yang menggambarkan ciri-ciri yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik diutarakan oleh Maxwell (1995:191) yaitu sebagai berikut :

(a) Mampu menciptakan lingkungan yang tepat melalui kata-kata dan perbuatan;

(b) Mengetahui kebutuhan dasar bawahannya;

(c) Mampu mengendalikan keuangan, personalia dan perencanaan;

(d) Mampu menghindari kesalahan berupa :

- Berusaha disukai bukan dihormati;
- Tidak meminta nasehat dan bantuan pada orang lain;
- Mengesampingkan bakat pribadi dengan menekan peraturan bukan keahlian;
- Tidak menjaga kritik tetap konstruktif;
- Tidak mengembangkan rasa tanggungjawab dalam diri orang lain;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

- Memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama;
- Tidak membuat setiap orang mendapatkan informasi;

Selain itu Bennis dan Townsend dalam Pasolong (2007:115) mengatakan bahwa ciri-ciri pemimpin yang baik adalah :

(a) Pandangan tentang ambisi pribadi yang terkendali;

(b) Intelegensi;

(c) Kemampuan untuk berkomunikasi;

(d) Kemampuan untuk menjadi pelayan bagi bawahan;

(e) Tidak memberikan kekuasaan bagi seseorang yang terlalu banyak menginginkannya;

(f) Objektif;

(g) Tidak pernah mengambil penghargaan.

Menurut Winjaya dalam Pasolong (2007:116) kepemimpinan yang baik adalah :

(a) Memberi penekanan pada masa depan;

(b) Fokus pada penentuan arah;

(c) Pertanyaan selalu"apa yang akan terjadi";

(d) Memberi visi dan inspirasi;

(e) Memimpin orang-orang;

(f) Mengutamakan hierarki.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Tugas dan fungsi kepemimpinan

Keating (1986:9) mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu :

(a) Memulai (*initiating*);

(b) Mengatur (*regulating*);

(c) Memberitahu (*informing*);

(d) Mendukung (*supporting*);

(e) Menilai (*evaluating*);

(f) Menyimpulkan (*summrizing*);

Sedangkan menurut Stoner dalam Pasolong (2007:117) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan efektivitas kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua fungsi utama yaitu berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan berhubungan dengan memelihara kelompok sosial seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan seseorang diterima dalam kelompok.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Hakekat Motivasi Kerja

Motivasi menurut Suryobrata (1994 : 70), adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Harold Korntz yang dikutip oleh Hasibuan (1996 : 95) menambahkan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut Robbins (2007 : 213), motivasi adalah proses yang ikut

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Harold. E Burt yang dikutip oleh As'ad (1995 :112) faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja adalah :

(a) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain; hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dan teman sekerja, emosi, dan situasi kerja.

(b) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamain.

(c) Faktor luar (eksteren) yang berhubungan, dengan keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan.

Menurut Glimer, dikutip As'ad (1998 : 114) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen yang baik, pengawasan (supervise) bagi karyawan, faktor intrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi yang lancar antara.

Menurut Siagian (1995 : 63) terdapat sembilan faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dan harus mendapatkan perhatian setiap pimpinan dalam organisasi yaitu : kondisi kerja yang baik, perasaan diikut sertakan, cara pendisiplinan yang baik, pemberian penghargaan atas

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan pimpinan pada para karyawan, promosi dan perkembangan bersama organisasi, pengertian yang simpatik terhadap masalah masalah pribadi bawahan, keamanan pekerjaan, tugas pekerjaan yang sifatnya mendidik.

Studi Robbins (2007 : 245) melakukan peninjauan ulang atas teori motivasi utama yang pernah dikedepankan untuk menentukan relevansi dan menjelaskan variabel dependen serta menilai daya prediksi dari masing-masing teori. Robbins membagi teori motivasi menjadi lima bagian yaitu :

1. Teori kebutuhan. Bagian ini difokuskan pada teori-teori yang menitik beratkan pada kebutuhan. Teori-teori yang termasuk dalam kategori ini adalah :

   a. Teori Hierarki Maslow yang menyatakan hierarki lima kebutuhan ; psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, karena tiap kebutuhan dipenuhi secara berurutan, setelah kebutuhan tertentu dipenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan (A.Maslow, *Motivation and Personalities*, Harper&Row, New York, 1954)

   b. Teori motivasi-Higenie dari Frederick Herzberg yang menyatakan faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja sedangkan faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan ketidak puasan.(Herzberg, Mauser, dan B.Snyderman, 1959).

   c. Teori ERG dari Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Aldefer mengkaji ulang teori Maslow dan mengganti lima kebutuhan menjadi tiga kebutuhan saja yaitu *existance* yang mencakup butir-butir yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologi dan keamanan, *relatedness* yaitu hasrat untuk memiliki hubungan antar pribadi dan *growth* yaitu hal intrinsik untuk perkembangan pribadi. (C.P.Aldelfer,"An Empirical Test of a New Theory of Human Needs,"*Organizational Behavior and Human Performance*, Paper, 1966)

d. Teori kebutuhan McClelland yang menyatakan prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi (D.C.McClelland, *The Achieving Society*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1961).

Robbins berpendapat bahwa Teori kebutuhan McClelland adalah yang paling baik dalam kelompok ini karena menjelaskan hubungan antara prestasi dan produktivitas.

2. Teori Penetapan-Sasaran. Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke yang menyatakan bahwa sasaran yang khusus dan sulit akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, namun tidak membahas mengenai kepuasan, kemangkiran dan keluar masuk karyawan (E.A.Locke,"Toward a Theory of Task Motivation an Incentives," *Organizational Behavior and Human Performance,* Paper, 1968)

3. Teori penguatan. Teori ini mampu meramalkan faktor-faktor seperti kualitas, dan kuantitas kerja, ketekunan upaya, kemangkiran, keterlambatan, dan kadar kecelakaan tapi tidak mengemukakan banyak wawasan mengenai kepuasan karyawan dan keputusan untuk berhenti.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(J.L.Komaki, T.Coombs, and S.Schepman," Motivational Implications of Reinforcement Theory, " in R.M. Steers, L.W. Porter, and G. Bigley (eds), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, New York, 1996)

4. Teori Kesetaran. Teori ini menyatakan individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan dan keluaran pekerjaan orang lain dan kemudian berespon untuk menghapuskan setiap ketidaksetaraan. Teori ini kuat dalam meramalkan perilaku absensi dan keluar karyawan namun lemah dalam meramalkan perbedaan-perbedaan produktivitas karyawan. (R.W.School, E.A. Cooper and J.F. McKenna, Referent Selection in Determining Equity Perception : Differential Effects on Behavior and Attitudinal Outcomes, "*Personnel Psycology*", Paper, 1987)

5. Teori Pengharapan. Dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini berargumen bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu tersebut. Teori ini memfokuskan diri pada variabel kinerja (V.H. Vroom, Work and Motivation, John Wiley, New York, 1964)

John F. Collins yang diterjemahkan oleh Timpe (1992:21) dalam tulisannya yang berjudul "Cara Memotivasi Pegawai Anda" Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif , pegawai harus merasa memiliki minat besar dalam pekerjaan mereka dan mendapat kepuasaan dari pekerjaan itu. Pegawai yang termotivasi dan produktif harus percaya bahwa gaji, tambahan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

diluar gaji, kondisi kerja dan keselamatan kerja mereka adalah wajar dan mereka diperlakukan dengan adil oleh atasan langsung mereka dan manajemen pada umumnya."(1993 : 25).

Robbins (2007:261-289) mengemukakan pendapatnya mengenai bagaimana cara meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang lebih difokuskan pada kondisi internal organisasi tersebut yaitu melalui serangkaian tindakan sebagai berikut :

a. Manajemen berdasarkan tujuan

Melalui manajemen berdasarkan tujuan maka dalam suatu organisasi maka tujuan dari organisasi secara keseluruhan harus diturunkan menjadi tujuan-tujuan bidang-bidang atau seksi-seksi dengan jelas dan tidak tumpang tindih. Setelah itu tujuan dari bidang atau seksi tersebut diturunkan lagi menjadi tujuan-tujuan individu yang bekerja didalamnya secara jelas, sehingga masing-masing indivinu memiliki tujuan yang spesifik yang berkaitan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan pemberian tanggungjawab melalui tujuan tersebut diharapkan masing-masing individu termotivasi karena merasa dirinya bagian penting dari organisasi dan bertanggungjawab akan kelangsungan organisasi tersebut.

b. Program pengakuan karyawan

Program ini dimaksudkan untuk memberikan rasa dihargai oleh organisasi bagi setiap karyawannya karena kemampuan atau prestasi mereka. Melalui program ini diharapkan timbul rasa kebanggan dan rasa

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

memiliki terhadap organisasi dalam diri setiap karyawan dan pada akhirnya mendorong timbulnya motivasi kerja

c. Program pelibatan karyawan

Melalui program ini diharapkan karyawan memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya karena penghargaan terhadap pendapat atau ide-idenya. Karyawan tidak dianggap hanya sebagai salah satu modal organisasi tapi melainkan organisasi itu sendiri sehingga diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi semua karyawan di organisasi tersebut

e. Program upah variabel

Melalui program ini maka penggajian tidak lagi berdasarkan senioritas, lamanya masa kerja atau pangkat setiap karyawan. Hal-hal tersebut tentu masih dipertimbangkan namun dengan lebih menekankan pada prestasi yang dibuat oleh setiap anggota organisasi, dengan adanya pembedaan tersebut maka diharapkan setiap anggota organisasi menjadi termotivasi untuk bekerja, dengan harapan mendapatkan prestasi yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan upah atau tunjangan yang lebaih baik pula

Dari tatanan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai peran penting terhadap kualitas kerja apatur pemerintahan, selanjutnya pimpinan juga harus dapat mengetahui pentingnya memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga puas dengan dengan kebutuhannya dan dapat bekerja dengan baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Kinerja (*Performance*).

Menurut Wexley dan Yukl (1997:129) mengatakan bahwa kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada. Selanjutnya menurut Handoko (1989:143), Tiffin (dalam As'ad, 1991:104) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif pegawai atau aparatur terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organsasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian lain juga disampaikan oleh Kenecki (1992:58) mengatakan bahwa kinerja adalah respon yang bersifat efektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan. Dengan kata lain melibatkan perasaan positif atau negatif seseorang tentang pekerjaannya.

Tampler (1994:44) menyebutkan bahwa kinerja tergantung dari tingkat problem intristik dan ekstristik serta tergantung kepada pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan hasil yang dicapai.

Dari beberapa pendapat pakar di atas dan didukung oleh Rasimin (1988:54) dapat diartikan pengertian kinerja atau *performance* secara umum yaitu:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Adalah sebagai suatu reaksi emosional yang komplek.
2. Adalah suatu sikap pegawai atau aparatur terhadap pekerjaannya yang dihubungkan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai atau aparatur dan hal lain yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis.

Untuk mengukur kinerja organisasi atau kinerja aparatur, Lenvine sebagaimana yang dikutip oleh Dwiyanto (1995) menawarkan tiga konsep yaitu: *responsiveness, responsibility dan accountability*. *Responsiveness* atau responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk dapat mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsibility* atau responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun eksplisit. *Accountability* atau akuntabilitas yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat (*elected officials*).

Menurut Prawirosentono (1999:236-239) terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja (*performance apraisal)* terhadap seorang pegawai atau aparatur yakni antara lain:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Pengetahuan seorang pegawai atau aparatur tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Apakah pegawai atau aparatur mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai atau aparatur.
3. Apakah pegawai atau aparatur mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya
4. Sejauh mana tingkat produktifitas pegawai atau aparatur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai atau aparatur.
5. Pengetahuan teknis pegawai atau aparatur terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai atau aparatur menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
6. Seberapa jauh pegawai atau aparatur tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.
7. *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang pegawai atau aparatur untuk mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
8. Kemampuan berkomunikasi dari seorang pegawai atau aparatur, baik sesama rekan maupun terhadap atasannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

9. Kemampuan bekerjasama dengan pegawai atau aparatur maupun orang lain, karena dalam ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
10. Kehadiran dalam rapat yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan kepada orang lain, karena dalam hal ini mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai atau aparatur.
11. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau aparatur.
12. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi pegawai atau aparatur yang berbakat "memimpin" sekaligus memobilitasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
13. Minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang pegawai atau aparatur
14. Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

Sejalan dengan penilaian kinerja di atas, Bernadin dan Russel (1993:243) mengatakan bahwa didalam penilai kinerja ini terdapat beberapa kriteria yang dapat dilihat antara lain : *quality*, *quantity*, *timelineness*, *cost-efleciveness*, *need for supervision*, dan *impersonal impact.*

Dwiyanto (2006 : 50-51) mengajukan beberapa kriteria yang dapat di gunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas
2. Kualitas layanan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

Untuk melakukan pengukuran kinerja pada organisasi pemerintah bukan merupakan hal yang mudah. Pada organisasi bisnis yang *profit oriented*, laba yang di hasilkan dapat menjadi salah satu kriteria pengukuran kinerja yang jelas. Organisasi pemerintah yang tidak bertujuan mencari laba maka pengukuran kinerja menjadi lebih abstrak. Ketepatan menentukan indikator penilaian kinerja sangat menentukan untuk melihat penilaian kinerja itu sendiri.

Lebih lanjut Osborne dan Gaebler (1996:169) menyatakan tujuan untuk mengukur kekuatan kinerja pada organisasi pemerintah adalah sebagai :

1. Melihat apakah hal-hal yang telah diukur telah terlaksana
2. Pengukuran hasil dapat digunakan sebagai dasar untuk membedakan antara keberhasilan dengan kegagalan
3. Pengukuran hasil digunakan untuk menilai keberhasilan, jika keberhasilan tidak bisa dilihat maka organisasi tidak akan bisa menghargai keberhasilan dan melakukan proses pembelajaran dari keberhasilan tersebut serta tidak bisa memperbaiki kegagalan dan belajar dari kegagalan tersebut

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Pengukuran hasil digunakan untuk menunjukkan keberhasilan, bila organisasi dapat menunjukkan keberhasilan maka akan mendapatkan dukungan dari masyarakat.

Menurut Ezell (2005) kinerja organisasi adalah merupakan abstraksi luas dari apa yang dilakukan oleh organisasi, apa yang organisasi hasilkan dan apa yang organisasi selesaikan terhadap beragam jumlah masalah yang dihadapinya. Lebih lanjut Ezell (2005) menyatakan kinerja organisasi dalam lima dimensi penilaian yang disertai dengan indikator penilaiannya sebagai berikut :

1. Dimensi Produktivitas yang mencakup indikatornya yaitu target penyelesaian pelayanan yang meliputi kecepatan pelayanan, jumlah pelayanan yang dilakukan dan ukuran pelayanan yang diberikan.
2. Dimensi kepuasan pekerja yang mencakup indikatornya yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, penggajian dan insentif, partisipasi dalam membuat keputusan, kebebasan berkreasi dan inisiatif, ketertarikan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi yang non diskriminatif dan kepuasan terhadap pekerjaan.
3. Dimensi kepuasan pengguna yang mencakup indikatornya yaitu kepuasan pengguna terhadap hasil pelayanan, kepuasan pengguna terhadap proses pelayanan, kepuasan pengguna terhadap kemudahan dan ketepatan pelayanan, dan kepuasan pengguna terhadap pelayanan yang menunjukkan posisinya pengguna.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Dimensi perhatian terhadap kualitas pelayanan yang mencakup indikatornya yaitu pelatihan dan peningkatan kualitas staf, menggali informasi yang mendalam untuk ketepatan pelayanan, evaluasi dan koreksi terhadap hasil pelayanan, serta membawa perubahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
5. Dimensi pemeliharaan dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan baik yang mencakup indikatornya yaitu mempertahankan kebersihan, kesehatan dan keamanan lingkungan kerja, pemahaman terhadap prosedur dan peraturan yang baku, menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan penggunaan peralatan kerja yang memenuhi standar keamanan.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2003 yang kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, diterangkan bahwa dinas daerah merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah kabupaten yang dipimpin oleh seorang kepala dinas. Dalam rangka peningkatan pelayan pada masyarakat maka kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dituntut untuk semakin baik, hal ini disebabkan karena dinamika kehidupan dimasyarakat yang cepat dan membutuhkan pelayanan yang semakin baik melalui pembangunan di Kabupaten Bangka Barat yang salah satunya menjadi tanggungjawab Bupati Bangka Barat melalui Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dapat dilihat salah satu aspeknya

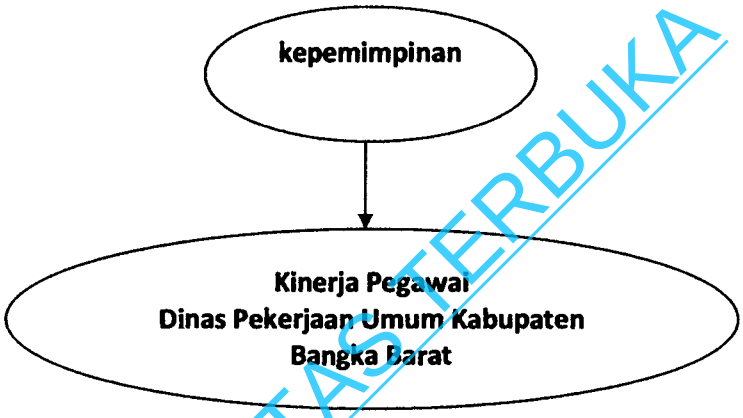
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

adalah melalui kinerja pegawai yang menjalankan dinas tersebut. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu

1. Kepemimpinan

   Kepemimpinan yang dimaksud tidak hanya melalui kepala dinas namun juga melalui Kepala-Kepala Bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Dari sudut penelitian yang dibahas, ditentukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.



Namun kepemimpinan sendiri tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dibahas diketahui bahwa selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

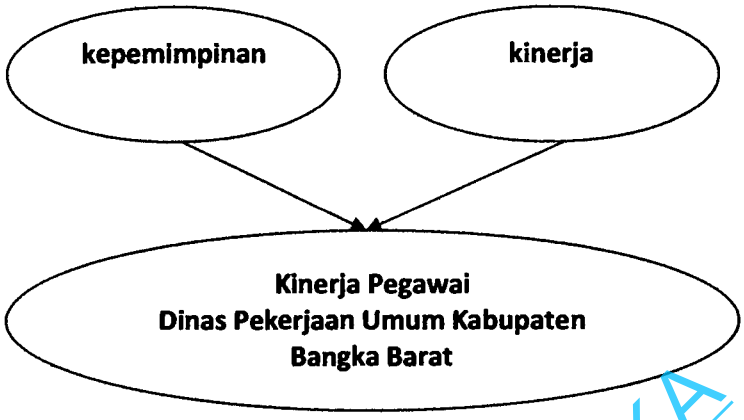
2. Motivasi kerja

   Bila dilihat dari hasil absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang meninggalkan tugasnya dengan alasan yang tidak diketahui. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat masih rendah. Hal ini dapat menimbulkan masalah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

karena dengan masih tingginya tingkat absensi tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

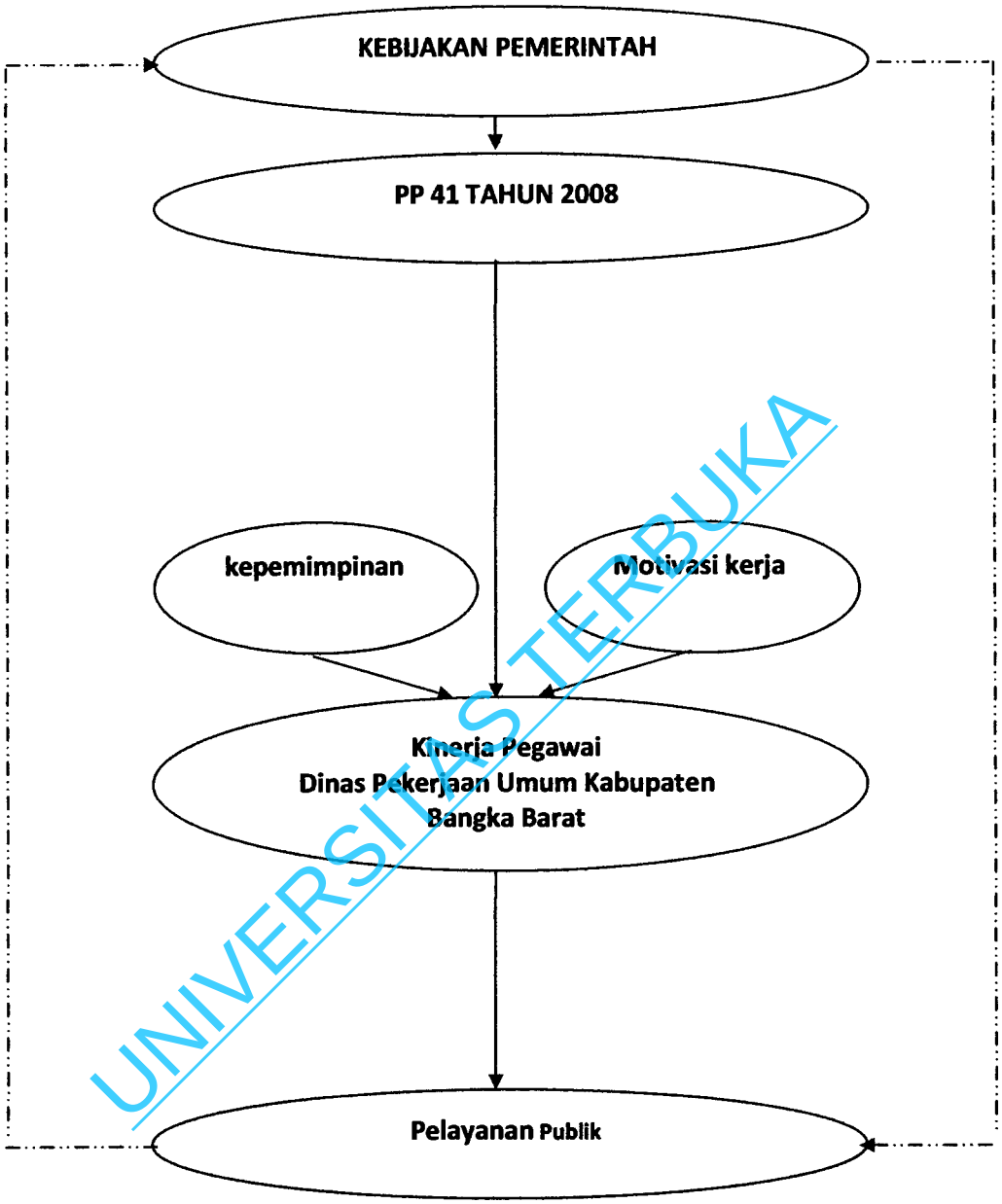


Dari penelitian yang dilaksanakan dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi kerja dijadikan variabel bebas sedangkan faktor kinerja pegawai dijadikan variabel terikat. Dengan tujuan akhir yaitu melaksanakan pelayan publik, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat sebagai perpanjangan tangan Bupati Bangka Barat struktur organisasinya ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana tersebut diatas. Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



UNIVERSITAS TERBUKA

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hipotesa sementara didalam masalah penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan unsur pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Bangka Barat

2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Bangka Barat

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Bangka Barat .

D. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep

Guna memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah inisiatif tindakan yang mempengaruhi dan mengarahkan bawahan, melalui hubungan interpersonal dan komunikasi disertai dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah tindakan yang ditimbulkan dari adanya pengharapan atas imbalan tertentu yang mendorong seseorang atau sekelompok orang melakukan aktivitas atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis.

2. Definisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasikan dan dirumuskan terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya operasional yang disusun. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan ke dalam definisi operasional, sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan menggunakan pendapat Keating (1986:9) yaitu :

1). Memulai (*initiating*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Menguraikan rencana kerja

(2). Menguraikan sasaran kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2). Mengatur (*regulating*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Mengatur standar yang harus dipenuhi

(2). Mendistribusikan tugas

3). Memberitahu (*informing*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Membagi informasi

(2). Memadukan perbedaan pendapat

4). Mendukung (*supporting*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Membela bawahan

(2). Menunjukkan dukungan

5). Menilai (*evaluating*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Mengevaluasi penugasan

(2). Menunjukkan kekurangan dalam pekerjaan

6). Menyimpulkan (*summrizing*) dengan indikatornya yaitu :

(1). Menyimpulkan pencapaian kerja

(2). Menyimpulkan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk perbaikan dimasa yang akan datang

b. Motivasi kerja

Variabel motivasi kerja menggunakan pendapat Robbins (2007:261-289) yaitu :

1). Manajemen berdasarkan tujuan, indikatornya adalah :

(1). Merumuskan tujuan organisasi secara keseluruhan

(2). Merumuskan tujuan setiap bidang

(3). Merumuskan tujuan setiap individu

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2). Program pengakuan karyawan, indikatornya adalah :

(1). Menunjukkan apresiasi terhadap prestasi individu

(2). Memberikan bonus terhadap hasil kerja yang baik

(3). Memberikan rekomendasi positif terhadap prestasi

3). Program pelibatan karyawan, indikatornya adalah :

(1). Melibatkan dalam pengambilan keputusan

(2). Memberikan kendali pegawai atas pekerjaannya

(3). Memberikan keleluasaan pegawai untuk berkreasi

4). Program upah variabel, indikatornya adalah :

(1). Memberikan upah berdasarkan hasil kerja

(2). Pemberian insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja

(3). Memberi kemungkinan pegawai meningkatkan hasil kerja sesuai dengan hasil kerja

c. Kinerja

Variabel kinerja menggunakan pendapat Dwiyanto (2006 : 50-51) yaitu :

1). Produktivitas indikatornya adalah :

(1). Efisiensi

(2). Efektivitas

2). Kualitas layanan, indikatornya adalah :

(1). Kecepatan pelayanan

(2). Mutu layanan

(3). Jumlah pelayanan

(2). Kesesuaian layanan dengan harapan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3). Responsivitas indikatornya adalah :

(1). Kemampauan mengenali kebutuhan masyarakat

(2). Kemampuan menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan

4). Responsibilitas, indikatornya adalah:

(1). Kesesuaian dengan aturan main

(2). Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan hasil pelayanan

5). Akuntabilitas, indikatornya adalah:

(1). Konsistensi dengan kepentingan masyarakat

(2). Konsistensi dengan kehendak publik

Sedangkan mengenai dimensi-dimensi dan indikator masing-masing variabel penelitian bila ditampilkan melalui tabel dibawah sebagai berikut ini:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Bebas Kepemimpinan (X_1)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
1	2	3	4	5
1.	Kepemimpinan	1. Memulai (*initiating*)	1. Menguraikan rencana kerja	1
			2. Menguraikan sasaran kerja	2
		2. Mengatur (*regulating*)	1. Mengatur standar yang harus dipenuhi	3
			2. Mendistribusikan tugas	4
		3. Memberitahu (*informing*)	1. Membagi informasi	5
			2. Memadukan perbedaan pendapat	6
		4. Mendukung (*supporting*)	1. Membela bawahan	7
			2. Menunjukkan dukungan	8
		5. Menilai (*evaluating*)	1. Mengevaluasi penugasan	9
			2. Menunjukkan kekurangan dalam pekerjaan	10
		6. Menyimpulkan (*summrizing*)	1. Menyimpulkan pencapaian kerja	11
			2. Menyimpulkan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk perbaikan dimasa yang akan datang	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Bahwa data pendukung terhadap variabel bebas kepemimpinan (X_1) yang akan dilaksanakan penelitiannya dengan membagikan kuesioner sebanyak 12 pertanyaan adalah didasarkan pada indikator-indikator yang telah ditetapkan terlebih dahulu dalam definisi operasional di atas.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Bebas Motivasi Kerja (X_2)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
2.	Motivasi kerja	1. Manajemen berdasarkan tujuan	1. Merumuskan tujuan organisasi secara keseluruhan	13
			2. Merumuskan tujuan setiap bidang	14
			3. Merumuskan tujuan setiap individu	15
		2. Program pengakuan karyawan	1. Menunjukkan apresiasi terhadap prestasi individu	16
			2. Memberikan bonus terhadap hasil kerja yang baik	17
			3. Memberikan rekomendasi positif terhadap prestasi	18
		3. Program pelibatan karyawan	1. Melibatkan dalam pengambilan keputusan	19
			2. Memberikan kendali pegawai atas pekerjaannya	20
			3. Memberikan keleluasaan pegawai untuk berkreasi	21
		4. Program upah variabel	1. Memberikan upah berdasarkan hasil kerja	22
			2. Pemberian insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja	23
			3. Memberi kemungkinan pegawai meningkatkan hasil kerja sesuai dengan hasil kerja	24

Bahwa data pendukung terhadap variabel bebas motivasi kerja (X_2) yang akan dilaksanakan penelitiannya dengan membagikan kuesioner sebanyak 12

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pertanyaan adalah didasarkan pada indikator-indikator yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Terikat Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Y)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Nmr Koes
3.	Kinerja	1. Produktivitas	1. Efisiensi	25
			2. Efektivitas	26
		2. Kualitas layanan	1. Kecepatan pelayanan	
			2. Mutu layanan	27
			3. Jumlah pelayanan	28
			4. Kesesuaian layanan dengan harapan	29 30
		3. Responsivitas	1. Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat	31
			2. Kemampuan menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan	32
		4. Responsibilitas	1. Kesesuaian dengan aturan main	33
			2. Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan hasil pelayanan	34
		5. Akuntabilitas	1. Konsistensi dengan kepentingan masyarakat	35
			2. Konsistensi dengan kehendak publik	36

Bahwa data pendukung terhadap variabel terikat kinerja (Y) yang akan dilaksanakan penelitiannya dengan membagikan kuesioner sebanyak 12 pertanyaan adalah didasarkan pada indikator-indikator yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Didalam menjelaskan dan mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan cara ilmiah maka digunakan metodologi penelitian. Banyak metode yang digunakan dalam penelitian, namun metode yang dipilih haruslah sesuai dan berhubungan erat dengan prosedur dan desain penelitian yang dilakukan oleh penulis. Untuk itu, dalam penelitian ini yang digunakan penulis adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode survai yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995:3). Selain itu penelitian ini juga menggunakan desain *dominant-less dominant* (Creswell, 1994:184) dengan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini tidak hanya terbatas pada penggumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interprestasi dari arti data yang telah diambil.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdinas di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat sejumlah 36 orang.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Sampel

Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit dan untuk keakuratan data penelitian, maka penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel atau dengan cara sensus

C. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh berbagai informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan instrumen berupa kuesioner dan pedoman wawancara. Jawaban responden terhadap kuesioner baik positif ataupun negatif diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori dan diberi dan diberi skor 1 sampai 5, yang pengaturannya sebagai berikut :

Kategori Jawaban	Item positif	Item negatif
a. Sangat Setuju	5	1
b. Setuju	4	2
c. Ragu-ragu	3	3
d. Tidak Setuju	2	4
e. Sangat Tidak Setuju	1	5

D. Prosedur pengumpulan data

Dalam upaya memperoleh data yang lengkap, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Angket

Yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Adapun dokumentasi yang dipergunakan adalah arsip, laporan, peraturan maupun data sekunder lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka atau telepon dari sampel yang diambil dengan metode *purposive sampling* (sampel bertujuan), untuk memperoleh gambaran akurat mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terkait dengan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Informan yang menjadi sasaran wawancara adalah para pejabat struktural yaitu kepala dinas, kabag, kabid dan kasi dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

UNIVERSITAS TERBUKA

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dinterprestasikan Dalam penelitian ini, analisa data dilakukan melalui beberapa tahap yakni :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Memeriksa (editing)

Langkah ini dilakukan adalah dengan maksud untuk memeriksa semua data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner (angket) yang telah disebarkan. Langkah ini diperlukan guna untuk mengecek kembali apakah pada setiap angket telah diisi sesuai dengan petunjuk, sehingga apabila didapati angket yang masih belum diisi atau pengisiannya tidak sesuai dengan petunjuk, maka kekurangannya tersebut akan diperbaiki dengan jalan menyuruh isi kembali angket yang masih kosong pada responden semula melalui responden lain sebagai pengganti yang sesuai dengan polanya.

2. Memberi tanda kode

Pada tahap ini dimaksudkan untuk memudahkan waktu mengadakan tabulasi dan analisa, apalagi data dilakukan dengan menggunakan komputer (Program SPSS Versi 15.0) maka pengkodean ini menjadi sangat penting, melalui pemberian kode atau tanda-tanda tertentu antara variabel yang lainnya.

3. Tabulasi data

Tahap selanjutnya setelah proses editing dan coding selesai adalah tabulasi data melalui penyiapan tabel-tabel kerja yang disesuaikan dengan variabel dan item pertanyaan. Selanjutnya mengisi data kedalam tabel kerja dan setelah pengisian dilanjutkan memasukkan data ke tabel lain (tabulasi silang). Termasuk dalam proses ini adalah pemberian skor terhadap item-item tertentu yang perlu diberikan skor.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Uji persyaratan analisis

a. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud mengukur kehandalan data. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur itu dapat mengukur apa yang harus diukur, sedang alat itu dikatakan reliabel bila mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa validitas berhubungan dengan tingkat konsistensi. Validitas dan reliabilitas instrumen digunakan sampai 10 sampel sebagai *try out* kuesioner untuk menjaring data kemudian dianalisis dengan komputer program *Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 15, guna mendapat hasil analisa yang lebih akurat bila dibandingkan dengan penghitungan secara manual. Adapun perumusan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1). Validitas

Uji validitas dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien butir (r_{hitung}) dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* melalui program komputer SPSS 15 dari setiap butir instrumen (kuesioner) dengan hasil perhitungan pada r_{tabel} berdasarkan jumlah sampel penelitian, dengan pengertian yaitu :

1. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ ataupun r_{hitung} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2). Reliabilitas

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien reliabiliti (r_{Alpha}) dengan melalui program komputer SPSS.15 dari setiap butir instrumen (kuesioner) dengan hasil perhitungan pada r_{tabel},dengan pengertian yaitu :

1. Jika r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut *reliabel.*
2. Jika r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{tebel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3). Uji penyimpangan asumsi

Adalah uji yang dilakukan untuk melihat kelayakan suatu model penelitian. Uji penyimpangan asumsi perlu dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik dalam analisis regresi berganda. Uji penyimpangan asumsi dilakukan dengan empat cara yaitu :

(1) Uji heteroskedatisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

(2) Persyaratan normalitas data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

(3) Uji multikorelasi

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara motivasi dengan kepemimpinan, motivasi dengan kepuasan kerja atau antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index.*

(4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menguji Autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson di bawah –2, maka diindikasikan ada Autokorelasi positif. Jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di antara –2 sampai 2, maka diindikasikan tidak ada Autokorelasi dan jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di atas 2, maka diindikasikan ada autokorelasi negatif.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

Wilayah Kabupaten Bangka Barat berada di pulau Bangka, 138 km dari Kota Pangkalpinang selaku Ibukota Provinsi. Secara administratif wilayah Bangka Barat berbatasan langsung dengan daratan wilayah kabupaten lainnya di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu wilayah Kabupaten Bangka, dengan luas wilayah Bangka Barat lebih kurang 2.820,61 Km^2 atau 282.061 Ha.

Wilayah Kabupaten Bangka Barat memiliki jumlah penduduk 144.000 jiwa yang terdiri dari 74.062 laki-laki dan 69.974 jiwa perempuan terbagi dalam 5 Kecamatan, 4 Kelurahan, dan 53 desa serta didukung 153 dusun/ lingkungan. Sementara itu dilihat dari potensi aparatur negara yang ada hingga tahun 2009 yaitu 2.011 PNS Daerah yang terdiri dari 1.057 laki-laki dan 954 perempuan.

Kabupaten Bangka Barat merupakan daerah yang stategis ditinjau dari sudut geografisnya, dalam kaitannya dengan pembangunan nasional dan pembangunan daerah di Propinsi baru. Hal ini dikarenakan Kabupaten Bangka Barat mempunyai fungsi sebagai pusat pengembangan pembangunan yang meliputi :

1. Pusat pemerintahan dan pemukiman penduduk;
2. Pusat perdagangan dan industri;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Pusat pelayanan sosial (pendidikan dan kesehatan) serta distribusi barang dan jasa;
4. Pusat administrasi penambangan timah;
5. Pusat lembaga keuangan.

Semangat demokratisasi yang tumbuh di era reformasi dan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan sejak keluarnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah berimplikasi pada berkembangnya keinginan berbagai kelompok masyarakat untuk merespons aspirasi politik dengan tidak berniat menghambat kemajuan pembangunan daerah. Keunggulan posisi strategis dengan didukung sejumlah fasilitas penunjang yang ada harus dikelola secara optimal agar dapat berperan dalam memacu akselerasi pembangunan di Kabupaten Bangka Barat. Apa yang telah dicapai selama ini belum mencerminkan gambaran hasil terbaik dari pengelolaan keunggulan lingkungan internal yang dimiliki Kabupaten Bangka Barat. Oleh karena itu, apabila dikembangkan secara optimal, maka posisi strategis demikian merupakan salah satu faktor utama yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi, perdagangan, pariwisata, jasa, industri manufaktur, dan bidang lain di Kabupaten Bangka Barat khususnya dan bahkan di Indonesia pada umumnya.

Menurut Kabupaten Bangka Barat dalam angka tahun 2009 maka luas daerah dan kepadatan penduduk Kabupaten Bangka Barat dirinci Per Kecamatan, Tahun 2009, dapat dilihat pada tabel 4.1.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.1

LUAS DAERAH DAN KEPADATAN PENDUDUK KABUPATEN BANGKA BARAT DIRINCI PER KECAMATAN TAHUN 2009

No.	Kecamatan	Luas Daerah (km)	Jumlah Penduduk (orang)	Kepadatan penduduk per km2
1.	Muntok	469	36.657	78
2.	Simpang teritip	626,47	23.952	38
3.	Kelapa	601,17	25.438	42
4.	Tempilang	398,86	20.608	52
5.	Jebus	730,11	37.345	51
	J u m l a h	2.820,61	144.000	52

Sumber : Kabupaten Bangka Barat Dalam Angka, 2009

Sesuai dengan teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis mengumpulkan data lapangan, melalui observasi, dan penyebaran kuesioner kepada para responden. Dengan demikian penulis berhasil mengumpulkan data yang berupa data kuantitatif.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terdiri dari deskripsi data, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang responden. Proses penghitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Rumusan pertanyaan yang termuat dalam kuesioner

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mengacu pada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, karakteristik deskripsi data variabel penelitian diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk variabel Kepemimpinan (lampiran 3 page 1) memiliki *Mean* 45,31, *Median* 47,00, *Standar Deviasi* 6,546, *Variance* 42,874, *Range* 28, *Minimum* 32, *Maximum* 60. Skor frekuensi Variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Skor Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2.8	2.8	2.8
	33	1	2.8	2.8	5.6
	35	2	5.6	5.6	11.1
	37	2	5.6	5.6	16.7
	39	2	5.6	5.6	22.2
	40	2	5.6	5.6	27.8
	41	1	2.8	2.8	30.6
	45	1	2.8	2.8	33.3
	46	4	11.1	11.1	44.4
	47	6	16.7	16.7	61.1
	48	5	13.9	13.9	75.0
	49	4	11.1	11.1	86.1
	50	1	2.8	2.8	88.9
	52	1	2.8	2.8	91.7
	57	2	5.6	5.6	97.2
	60	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

UNIVERSITAS TERBUKA

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel Kepemimpinan (X_1) (terlampir), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

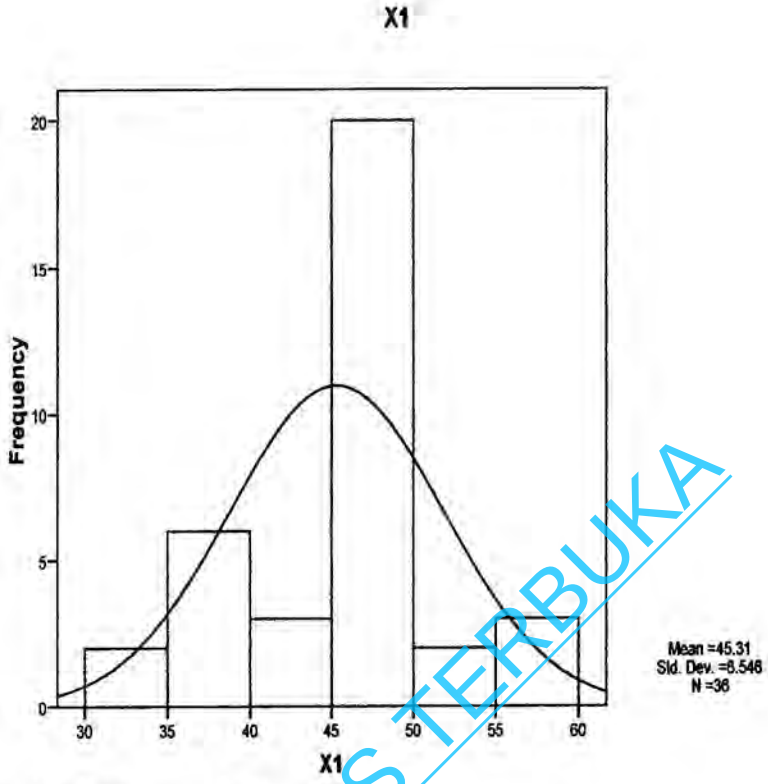
No	Skor	Frekuensi	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	32 – 37	6	17	17
2	38 – 43	5	14	31
3	44 – 49	20	56	86
4	50 – 55	2	6	92
5	56 – 62	3	8	100
Total		36	100	

Sumber : data diolah kembali

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa 20 responden atau 56% berada pada kelompok rata-rata, 11 responden atau 31% berada di bawah rata-rata, dan 5 responden atau 14% berada di atas rata-rata. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram frekuensi berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X_1)

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk Variabel Motivasi Kerja (terlampir) memiliki *Mean* 45,36, *Median* 47,00, *Standar Deviasi* 6,262, *Variance* 39,209, *Range* 29, *Minimum* 29, *Maximum* 58. Skor frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Skor Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)

UNIVERSITAS TERBUKA

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	2.8	2.8	2.8
	35	2	5.6	5.6	8.3
	36	1	2.8	2.8	11.1
	37	1	2.8	2.8	13.9
	39	3	8.3	8.3	22.2
	41	2	5.6	5.6	27.8
	42	1	2.8	2.8	30.6
	45	1	2.8	2.8	33.3
	46	4	11.1	11.1	44.4
	47	5	13.9	13.9	58.3
	48	6	16.7	16.7	75.0
	49	4	11.1	11.1	86.1
	50	1	2.8	2.8	88.9
	52	1	2.8	2.8	91.7
	56	2	5.6	5.6	97.2
	58	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Untuk menggambarkan skor frekuensi hasil data penelitian Variabel Motivasi Kerja (X_2) (terlampir), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)

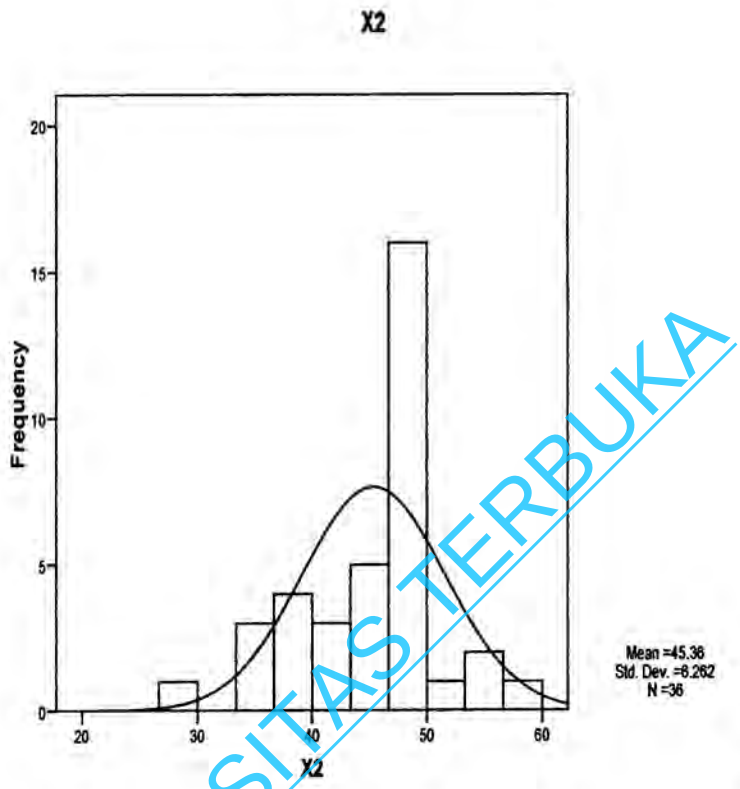
No	Skor	Frekuensi	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	29 – 34	1	3	3
2	35 – 40	7	19	22
3	41 – 46	8	22	44
4	47 – 52	17	47	92
5	53 – 59	3	8	100
Total		36	100	

Sumber : data diolah kembali

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa 8 responden atau 22% berada pada kelompok rata-rata, 8 responden atau 22% berada di bawah rata-rata, dan

UNIVERSITAS TERBUKA

20 responden atau 56% berada di atas rata-rata. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram frekuensi berikut :



Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.2 Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

UNIVERSITAS TERBUKA

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk variabel Kinerja Pegawai (terlampir) memiliki *Mean* 45,83, *Median* 46,00, *Standar Deviasi* 6,102, *Variance* 37,229, *Range* 28, *Minimum* 31, *Maximum,* 59. Skor frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.6 Skor Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	2.8	2.8	2.8
	34	1	2.8	2.8	5.6
	37	1	2.8	2.8	8.3
	38	1	2.8	2.8	11.1
	39	3	8.3	8.3	19.4
	41	2	5.6	5.6	25.0
	44	3	8.3	8.3	33.3
	45	2	5.6	5.6	38.9
	46	5	13.9	13.9	52.8
	47	4	11.1	11.1	63.9
	48	3	8.3	8.3	72.2
	49	2	5.6	5.6	77.8
	50	2	5.6	5.6	83.3
	51	1	2.8	2.8	86.1
	53	2	5.6	5.6	91.7
	56	1	2.8	2.8	94.4
	57	1	2.8	2.8	97.2
	59	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Untuk menggambarkan frekuensi hasil data penelitian variabel Kinerja (Y) (terlampir), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

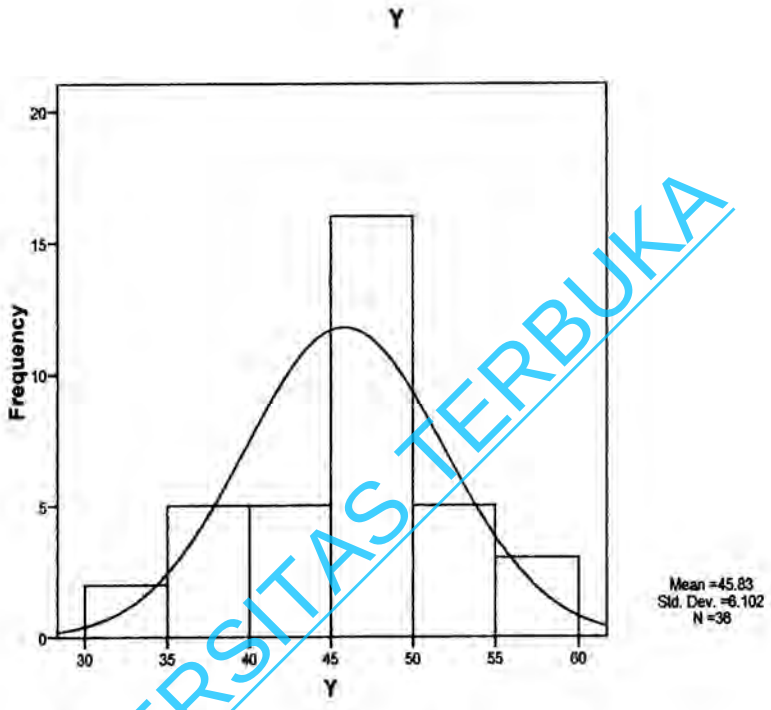
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Skor	Frekuensi	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	31 – 36	2	6	6
2	37 – 42	7	19	25
3	43 – 48	17	47	72
4	49 – 54	7	19	92
5	55 – 61	3	8	100
Total		36	100	

Sumber : data diolah kembali

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa 17 responden atau 47% berada pada kelompok rata-rata, 8 responden atau 22% berada di bawah rata-rata, dan 9 responden atau 25% berada di atas rata-rata. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar histogram frekuensi berikut :



Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.3 Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Setelah dilakukan pendeskripsian data hasil penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan pada penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi. Untuk masing-masing uji persyaratan analisis diuraikan sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Uji Realiabilitas dan Validitas

Uji realibilitas dan validitas data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil penghitungan yang akurat, proses penghitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 15.0, dan hasil hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut :

1). Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Singarimbun dan Efendi (1995:140), menunjukkan konsistensi suatu instrumen atau alat pengukur data didalam mengukur sutu gejala yang sama. Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal.

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari 0,60 atau bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan handal dan layak digunakan.

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer dengan Program SPSS 15.0 diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (terlampir), sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.8 Koefisien *Reliability* Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.899	12

Sumber : SPSS versi 15.0

Tabel 4.9 Koefisien *Reliability* Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.887	12

Sumber : SPSS versi 15.0

Tabel 4.10 Koefisien *Reliability* Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.894	12

Sumber : SPSS versi 15.0

UNIVERSITAS TERBUKA

Dengan melihat hasil koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel di atas, yaitu Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,896, Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,885, dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,891, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya semua

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

2). Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:122), validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran data itu mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Dengan demikian validitas merupakan suatu kriteria yang dijadikan tolok ukur untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat pengukur data.

Suatu instrumen dikatakan valid atau sahih, apabila instrumen digunakan untuk menggali suatu data akan menghasilkan data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data yang digunakan rumus korelasi dari *Pearson Product Moment*.

Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisiensi butir (r_{hitung}) untuk 12 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 36 orang (n = 36 orang), dengan $\alpha = 0{,}05$ didapat r_{tabel} 0,213, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel (terlampir) ternyata bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner berpredikat sahih. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan pada tabel berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a). Variabel Kepemimpinan

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	41.39	34.073	.822	.812	.876
K2	41.50	38.371	.580	.493	.890
K3	41.36	38.752	.434	.374	.896
K4	41.83	36.086	.627	.564	.887
K5	41.72	36.263	.528	.559	.893
K6	41.83	33.914	.835	.771	.875
K7	41.25	36.650	.582	.638	.889
K8	41.50	36.314	.624	.636	.887
K9	41.44	37.111	.634	.561	.887
K10	41.39	37.216	.610	.714	.888
K11	41.81	34.104	.599	.650	.891
K12	41.33	37.257	.528	.612	.892

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel}. Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Kepemimpinan (X_1) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 12 butir dikatakan sahih.

b). Variabel Motivasi Kerja

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.12 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K13	41.58	34.479	.534	.577	.879
K14	41.81	34.790	.353	.516	.890
K15	41.47	32.656	.627	.567	.873
K16	41.89	32.787	.621	.557	.874
K17	41.78	32.806	.538	.484	.879
K18	41.89	30.902	.809	.764	.862
K19	41.31	33.133	.599	.567	.875
K20	41.39	34.016	.542	.511	.878
K21	41.56	32.711	.654	.615	.872
K22	41.50	34.200	.569	.507	.877
K23	41.44	33.740	.621	.725	.874
K24	41.36	33.266	.616	.489	.874

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel}. Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 12 butir dikatakan sahih.

c). Variabel Kinerja

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.13 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K25	41.92	31.850	.628	.560	.880
K26	41.89	30.216	.885	.906	.868
K27	41.72	34.035	.479	.503	.888
K28	42.36	30.923	.627	.684	.880
K29	41.83	33.743	.386	.831	.892
K30	41.92	33.279	.404	.804	.892
K31	41.97	31.399	.824	.837	.873
K32	42.03	33.285	.391	.454	.893
K33	42.44	29.340	.618	.668	.883
K34	42.22	32.063	.527	.628	.886
K35	41.94	29.254	.784	.786	.870
K36	41.92	29.736	.740	.828	.873

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel}. Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 12 butir dikatakan sahih.

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Uji Penyimpangan Asumsi

a. Persyaratan Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual* dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, dilakukan penghitungan dengan bantuan komputer dengn program SPSS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

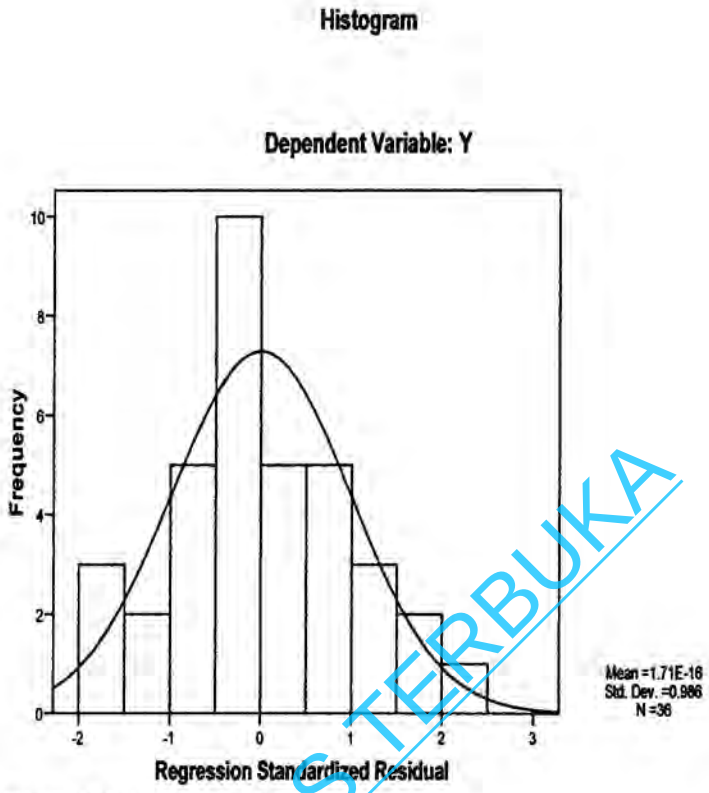
versi 15.0, Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mempunyai residual yang normal dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. hasilnya dikemukakan sebagai berikut :

1). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal. Untuk jelasnya histogram distribusi *standarized residual* dapat dilihat pada gambar 4.4

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



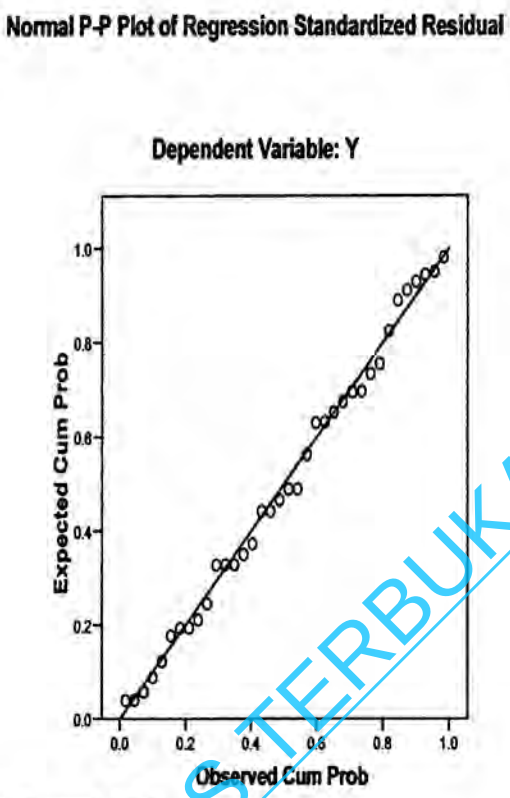
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.4 Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, dan datanya tersebar disekitar garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus) sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



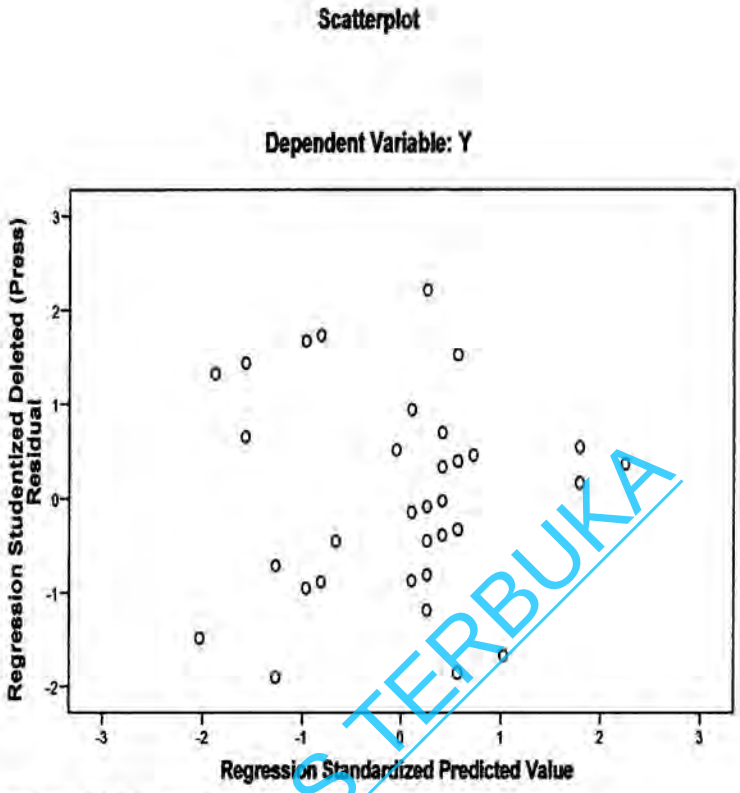
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.5 Grafik *normal probability*

Hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan bahwa data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat dari gambar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



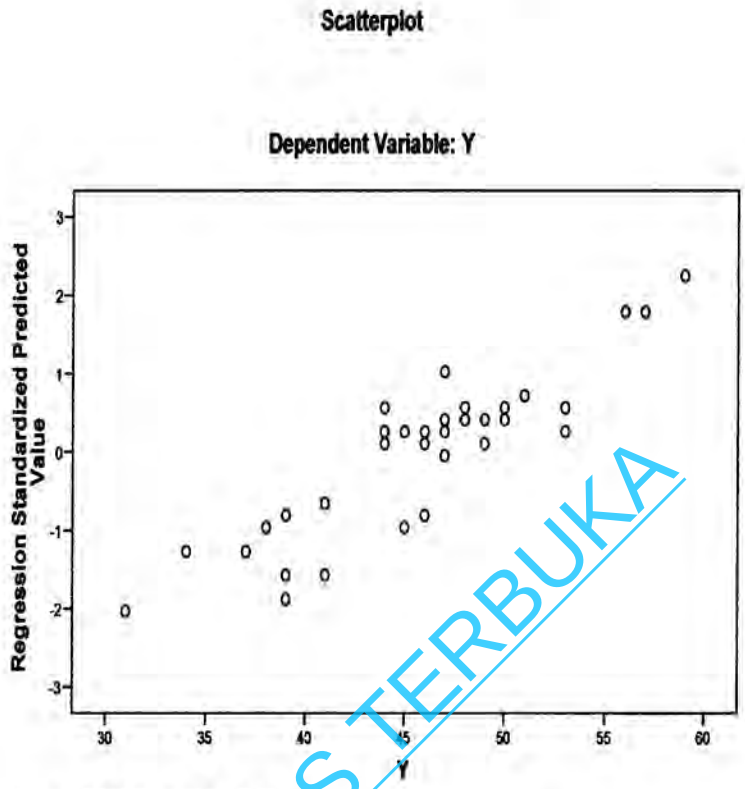
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.6 Grafik *Model Fit*

Hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan nilai prediksinya telah memenuhi syarat dan terlihat dari gambar dibawah. Terlihat sebaran data dimulai dari kiri bawah lurus kearah kanan atas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



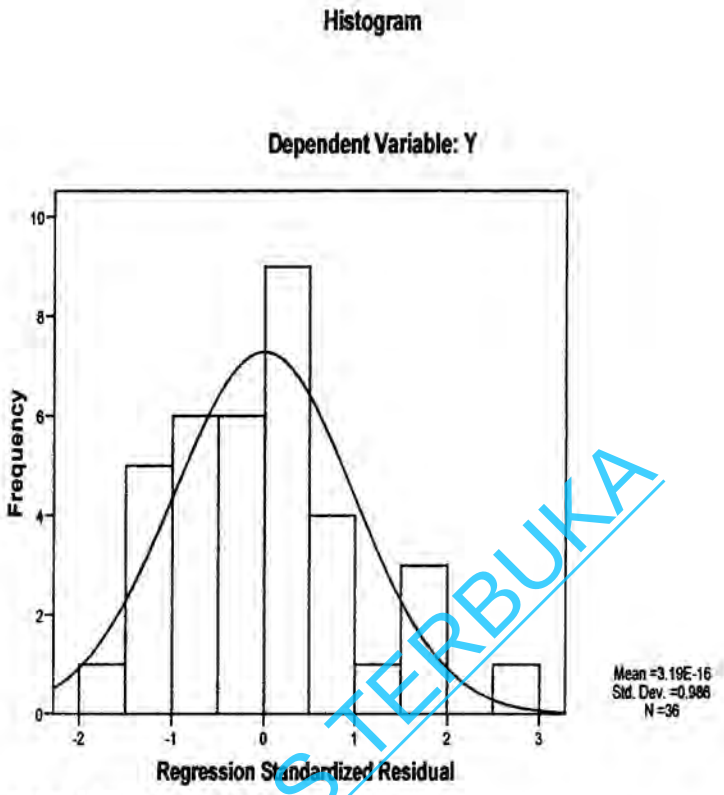
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.7 Grafik *Model Fit* tiap data

2). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal. Untuk jelasnya histogram distribusi *standarized residual* dapat dilihat pada gambar 4.8

UNIVERSITAS TERBUKA



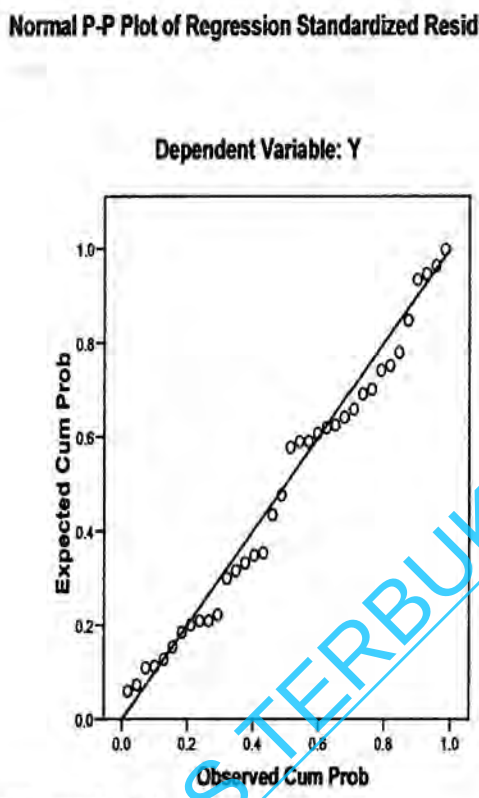
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.8 Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.9

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



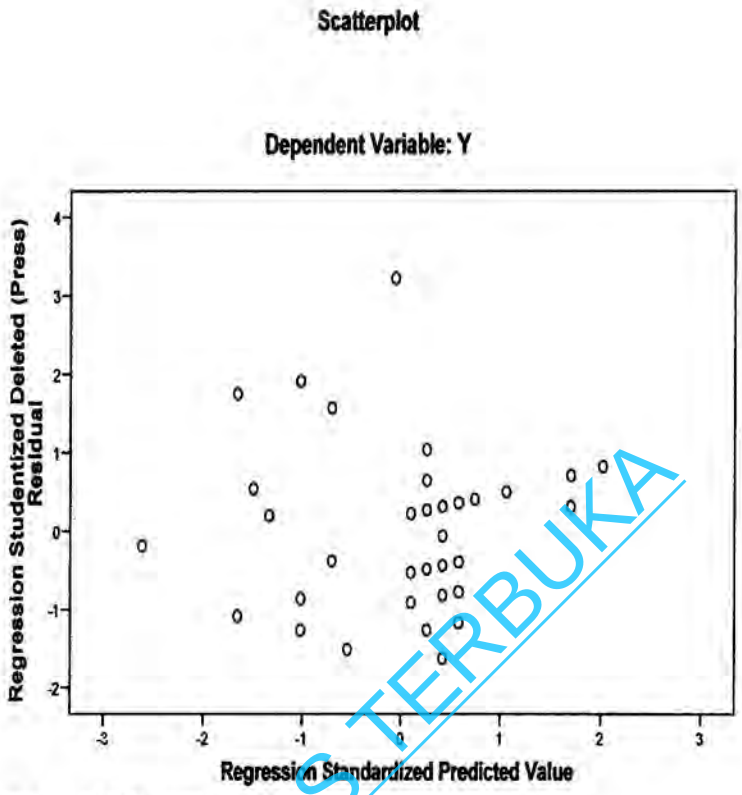
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.9 Grafik *normal probability*

Hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan bahwa data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat dari gambar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



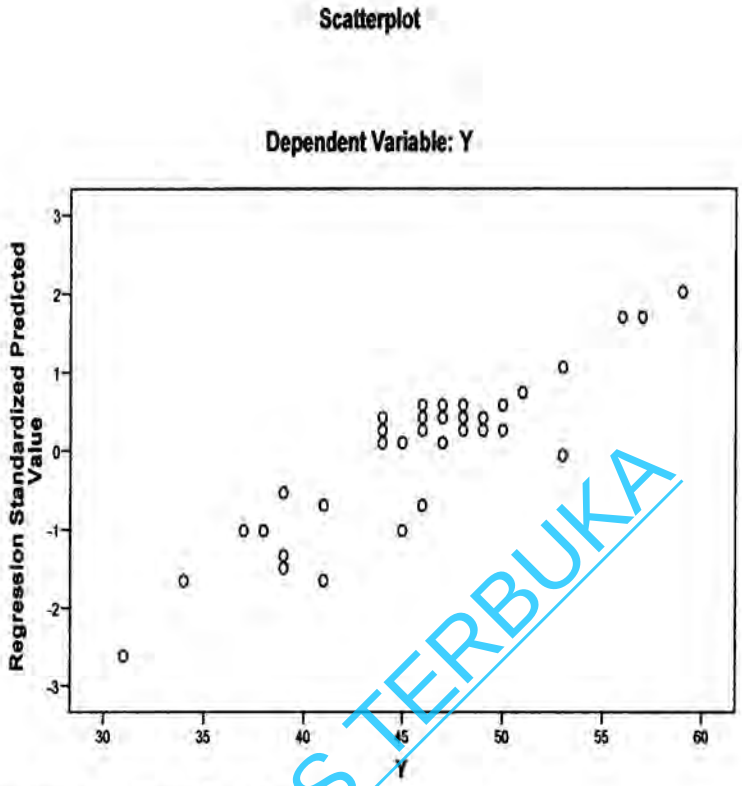
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.10 Grafik *Model Fit*

Hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan nilai prediksinya telah memenuhi syarat dan terlihat dari gambar dibawah. Terlihat sebaran data dimulai dari kiri bawah lurus kearah kanan atas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



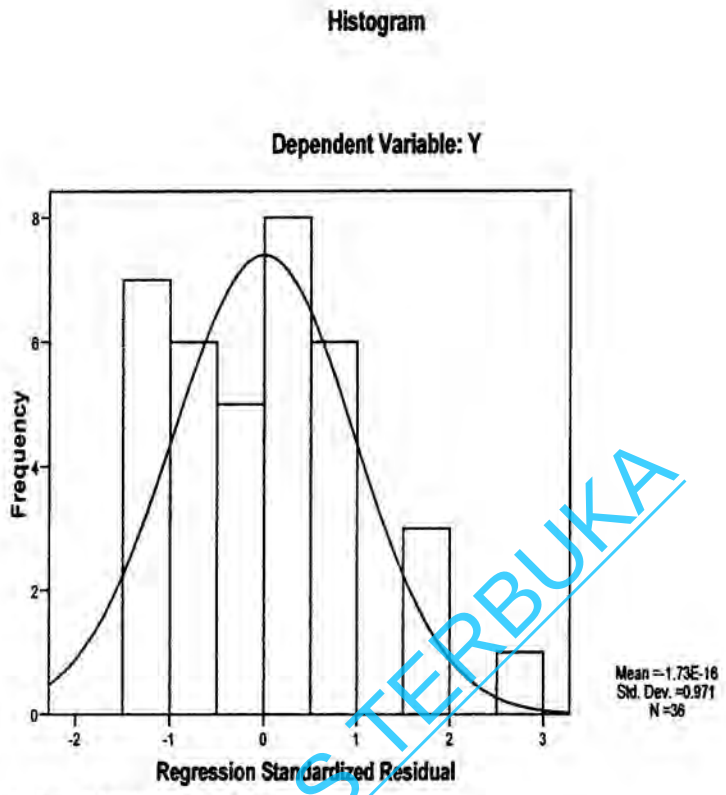
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.11 Grafik *Model Fit* tiap data

3). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Histogram untuk distribusi *standarized residual* memperlihatkan adanya distribusi residual yang mempunyai kecenderungan sebaran normal. Untuk jelasnya histogram distribusi *standarized residual* dapat dilihat pada gambar 4.12

UNIVERSITAS TERBUKA



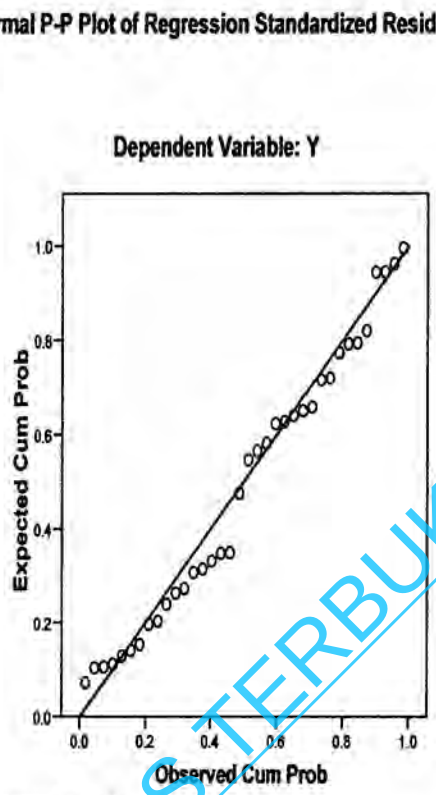
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.12 Histogram distribusi *standardized residual* Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Grafik *normal probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *expected cumulative probability* dengan *observed cumulative probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



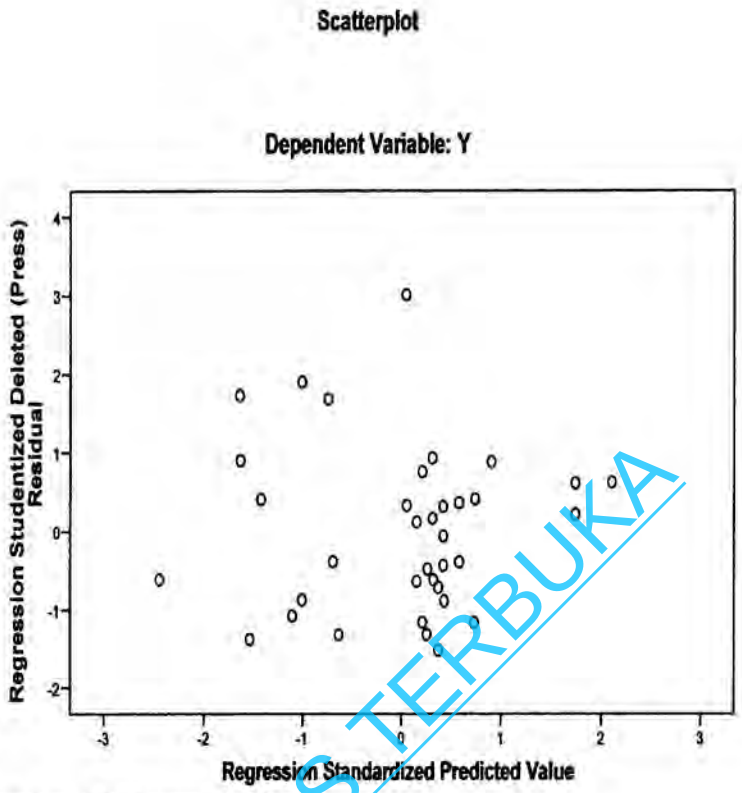
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.13 Grafik *normal probability*

Hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* menunjukkan bahwa data terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu trend pola tertentu, berarti model regresi layak untuk memprediksi kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat dari gambar.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



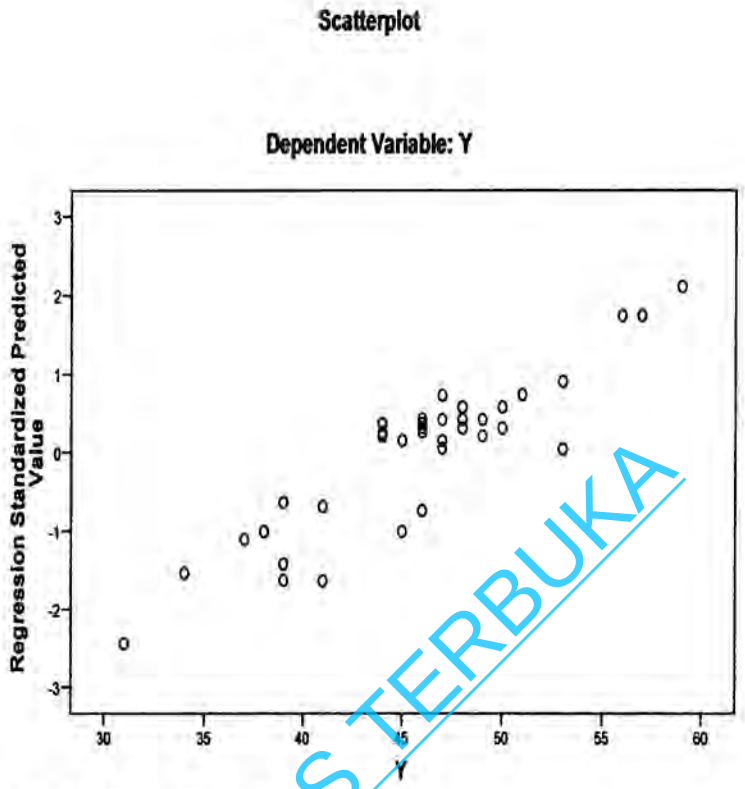
Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.14 Grafik *Model Fit*

Hubungan antara variabel kinerja pegawai dengan nilai prediksinya telah memenuhi syarat dan terlihat dari gambar dibawah. Terlihat sebaran data dimulai dari kiri bawah lurus kearah kanan atas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Sumber SPSS versi 15.0

Gambar 4.15 Grafik *Model Fit* tiap data

b. Uji Heteroskedatisitas

Pengujian dilakukan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat acak untuk setiap variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *scatterplot diagram* antara *predicted value* dan *residual*. Untuk memperoleh hasil yang akurat, dilakukan penghitungan dengan bantuan komputer dengn program SPSS versi 15.0. Dasar pengambilan keputusan adalah jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pola yang jelas, yaitu jika titik-titknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Hasilnya dikemukakan sebagai berikut :

1). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Seperti yang terlihat pada gambar 4.6, berdasarkan gambar memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

2). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Seperti yang terlihat pada gambar 4.10, berdasarkan gambar memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

3). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Seperti yang terlihat pada gambar 4.14, berdasarkan gambar memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu. Dengan demikian data tersebut bersifat homoskedatisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi masalah autokorelasi pada model regresi pada program SPSS versi 15.0 dapat diamati melalui uji Durbin-Watson (DW). Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di bawah –2, maka diindikasikan ada autokorelasi positif. Jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di antara –2 sampai 2, maka diindikasikan tidak ada autokorelasi dan jika pengujian diperoleh nilai DW statistik di atas 2, maka diindikasikan ada autokorelasi negatif. Hasilnya dikemukakan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai statistik Dublin-Watson (terlampir) 1,839 ,sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durlin-Watson adalah -2 sampai dengan 2, tidak dijumpai autokorelasi. Maka dalam regresi ini tidak dijumpai autokorelasi.

Tabel 4.14 Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906[a]	.820	.810	2.662	1.839

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber SPSS versi 15.0

d. Uji Multikorelasi

Uji *collinearity* dilakukan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

menghitung *tolerance* dan VIF. Dari hasil penghitungan komputer dengan bantuan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) untuk masing-masing variabel dikemukakan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) 0,962. Karena nilai *tolerance* mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan tidak ada hubungan nyata dalam variabel bebas X_1 (tidak terjadi kolinearitas). Demikian juga dengan nilai VIF (terlampir) dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai VIF 1,007. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada kolinearitas dalam variabel bebas X_1, demikian pula dengan variabel X_2, dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) 0,925. Karena nilai *tolerance* mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan tidak ada hubungan nyata dalam variabel bebas X_2 (tidak terjadi kolinearitas).

Demikian juga dengan nilai VIF (terlampir) dari hasil penghitungan komputer dengan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai VIF 1,002. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh mendekati atau disekitar 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada kolinearitas dalam variabel bebas X_2 dengan demikian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

model regresi berganda antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel Y telah sesuai.

Tabel 4.15 Tolerance - VIF

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.099	3.294		1.851	.073		
	X1	.277	.275	.047	3.007	.011	.962	1.007
	X2	.599	.288	.061	3.084	.045	.925	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber SPSS versi 15.0

4. Pengujian Hipotesis

Terdapat 3 (tiga) hipotesis yang penulis buat dan selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui teknik regresi berganda linier. Ketiga hipotesis tersebut adalah:

Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

H_1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

UNIVERSITAS TERBUKA

Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

H_1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

1). Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah:

- H_0 = 0; atau model regresi tidak nyata
- H_1 = 0; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.16 ANOVA[b]

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.309	1	1038.309	133.372	.000[a]
	Residual	264.691	34	7.785		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

UNIVERSITAS TERBUKA

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 diperoleh F_{hitung} 133,372, sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34 pada α (0,05) 4,130. Dengan demikian F_{hitung} (133,372) > F_{tabel} (4,130) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

2). Uji t

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak

Tabel 4.17 Coefficient[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.135	3.297		2.467	.019		
	X1	.832	.072	.893	11.549	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} 11,549 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 35 sebesar 2,030 Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar

UNIVERSITAS TERBUKA

daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Model Summary[b]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893[a]	.797	.791	2.790	2.072

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.18 nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,797 artinya 79,7% keragaman variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh Kepemimpinan dan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor lain.

4). Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan regresi sederhana merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir) diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

$$= 8{,}135 + 0{,}832X_1$$

UNIVERSITAS TERBUKA

Persamaan terlihat menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 skor variabel Kepemimpinan (X_1), berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,832 skor

5). Hasil Uji Sensivitas (*Beta Coefficient*)

Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir) nilai *Beta Coefficient* 0,893. Nilai *Beta Coefficient* tersebut mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan 0,893 standar deviasi dari variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

1). Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah:

- H_0 = 0; atau model regresi tidak nyata
- H_1 = 0; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.19 ANOVA[b]

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.900	1	1061.900	149.750	.000[a]
	Residual	241.100	34	7.091		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 diperoleh F_{hitung} 149,750 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 34 pada α (0,05) 4,130.

Dengan demikian F_{hitung} (149,750) > F_{tabel} (4,130) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2). Uji t

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.20 Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.135	3.291		1.802	.080		
	X2	.880	.072	.903	12.237	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} 12,237 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 35 sebesar 2,030. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21 Model Summary[b]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903[a]	.815	.810	2.663	1.721

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.21 nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,815 artinya 81,5 % keragaman variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh Motivasi Kerja dan sisanya 18,5 % disebabkan oleh faktor lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

4). Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan regresi sederhana merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir) diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_2X_2$$
$$= 8{,}135 + 0{,}880X_2$$

Persamaan terlihat menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 skor variabel Motivasi Kerja (X_2), berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,880 skor.

5). Hasil Uji Sensitivitas (*Beta Coefficient*)

Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir) nilai *Beta Coefficient* 0,903. Nilai *Beta Coefficient* tersebut mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan 0,903 standar deviasi dari variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

1). Uji F

Uji F dilakukan untu menguji hipotesis ini adalah:

- H_0 = 0; atau model regresi tidak nyata
- H_1 = 0; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima

Tabel 4.22 ANOVA[b]

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069.092	2	534.546	75.414	.000[a]
	Residual	233.908	33	7.088		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 diperoleh F_{hitung} 75,414 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 33 pada α (0,05) 3,285

Dengan demikian F_{hitung} (75,414) > F_{tabel} (3,285) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2). Uji t

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak

Tabel 4.23 Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.099	3.294		1.851	.073		
	X1	.277	.275	.047	3.007	.011	.962	1.007
	X2	.599	.288	.061	3.084	.015	.925	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Dari hasil penghitungan uji t dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk pengaruh Kepemimpinan (X_1) secara individual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y) diperoleh t_{hitung} 3,007, sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 35 sebesar 2,030. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y).
- Untuk pengaruh Motivasi Kerja (X_2) secara individual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat

UNIVERSITAS TERBUKA

(Y) diperoleh t_{hitung} 3,084, sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 35 sebesar 2,030. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y).

3). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4.24 Model Summary[b]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906[a]	.820	.810	2.662	1.839

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.24 nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,820 artinya 82,0% keragaman variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan sisanya 18% disebabkan oleh faktor lain.

4). Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir) diperoleh nilai persamaan regresi berganda sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

$$Y = b_0 + b_1X_1$$
$$= 8{,}135+0{,}277X_1$$
$$Y = b_0 + b_2X_2$$
$$= 8{,}135+0{,}599X_2$$
$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$= 8{,}135+0{,}277+0{,}599X_2$$

Persamaan terlihat menunjukkan bahwa :

- Setiap peningkatan 1 skor Variabel Kepemimpinan (X_1), berpengaruh terhadap peningkatan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y) 0,277 skor, dengan asumsi Variabel Motivasi Kerja (X_2) nilainya konstan.
- Setiap peningkatan 1 skor Variabel Motivasi Kerja (X_2), berpengaruh terhadap peningkatan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y) 0,599 skor, dengan asumsi Variabel Kepemimpinan (X_1) nilainya konstan.

5). Hasil Uji Sensivitas (*Beta Coefficient*)

Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 (terlampir), nilai *Beta Coefficients* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.25 Rekapitulasi Nilai *Beta Coefficients*

No	Variabel	*Beta Coefficient*
1.	Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)	0,047
2.	Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)	0,061

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai-nilai Beta Coefficients tersebut mengandung pengertian bahwa :

- Setiap kenaikan 1 standar deviasi Variabel Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan 0,047 standar deviasi dari Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)
- Setiap kenaikan 1 standar deviasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan 0,061 standar deviasi dari Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensinya berdasarkan tahap-tahap penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

   a. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Umum Kabupaten Bangka Barat yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan untuk kegiatan pengumpulan data dari responden.

b. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Dari hasil pengujian terlihat data tersebar disekitar garis, sehingga data dikatakan tersebar secara normal dan memenuhi syarat pengujian normalitas data. Salah satu syarat kegiatan statistik inferensi untuk melakukan analisis regresi adalah data harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas data adalah untuk melihat apakah data yang diambil berasal dari populasi yang sama atau populasi data berdistribusi normal dan apakah data yang diambil dari sampel-sampel tersebut memiliki varians yang sama. Analisis regresi hanya bisa dilakukan bila data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas data.

c. Hasil pengujian hipotesis melalui uji F, menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel}, artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti. Uji F atau uji ANOVA (*Analysis of Varians*) dilakukan dengan asumsi bahwa populasi dari sampel berdistribusi normal dengan besaran varians yang sama atau relatif sama. Syarat

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

melakukan analisis F test adalah data terdistribusi dengan normal. Uji F dilakukan untuk menguji parameter analisis data yang merupakan hipotesis penelitian. Dengan parameter bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat diketahui bahwa hipotesis terbukti. Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

d. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Uji t dilakukan untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hipotesis penelitian yaitu apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka paremeter penelitian tidak terpenuhi atau hipotesis tidak terbukti, bila hasil t hitung lebih besar daripada t tabel maka hupotesis penelitian terbukti.

e. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,797 artinya 79,7% keragaman Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor lain. Pada regresi sederhana, nilai koefisien determinasi digunakan untuk meramalkan besaran pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi variabel bebas maka akan semakin besar juga

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengaruhnya terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dinotasikan dengan angka. Karena besaran pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat mencapai 62% disimpulkan bahwa lebih dari setengah dari Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilaksanakan, dan sebagian kecil lainnya yaitu sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. Dengan demikian diketahui bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat maka, terlebih dahulu kepemimpinan yang dilaksanakan harus mampu untuk mendorong pegawai meningkatkan semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan sebagai kegiatan yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini kepemimpinan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat untuk meningkatkan kinerja, melalui penelitian yang telah dilaksanakan terbukti bahwa kepemimpinan benar-benar mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan yang dilaksanakan unsur pimpinan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dapat mendorong pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Terry (dalam Thoha, 2001:227), Newstrom dan Davis (2001:33), Yulk (1994:2), Stogdill (1999:111). Dalam pelaksanaannya, kegiatan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kepemimpinan tersebut melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi (Gibson dan Fiedler 1993:208), serta mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya, Thoha (1993:2). Melalui penelitian yang telah dilaksanakan dapat dibuktikan berdasarkan pendapat para ahli serta hasil penyebaran kuesioner bahwa kepemimpinan melalui kegiatan memulai atau inisiatif (*initiating*), pengaturan (*regulating*), penginformasian (*informing*), dukungan (*supporting*), evaluasi (*evaluating*), dan menyimpulkan (*summrizing*) yang dilakukan unsur pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

f. Nilai *Beta Coefficient* 0,893. Nilai *Beta Coefficients* itu mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi Variabel Kepemimpinan (X_1), akan meningkatkan 0,893 standar deviasi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y). Nilai *Beta Coefficient* mempresentasikan bahwa setiap peningkatan Variabel Kepemimpinan dengan nilai tertentu maka akan meningkatkan juga Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dengan nilai tertentu pula. Semakin besar nilai *Beta Coefficient* berarti semakin ditingkatkan kualitas kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Widodo, SH selaku Kabid Program dan Evaluasi :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

"Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pemimpin selalu berinteraksi dengan bawahan, sehingga bawahan dapat menyikapi apa yang harus diselesaikan. Apabila bawahan tidak dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, maka pimpinan langsung mengambil tindakan untuk menyelesaikannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa di antara pimpinan dan bawahan mempunyai interaksi yang saling positif satu sama lainnya dalam rangka peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, pimpinan selalu menguraikan rencana serta sasaran kerja sesuai dengan tugas masing-masing. (wawancara tanggal 10 Mei 2010)

Selain itu juga penulis melakukan wawancara dengan Bapak Novaroly, ST selaku Kasi Perumahan dan Pemukiman :

"Pemberian semangat serta motivasi kepada pegawai sangat di butuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tugasnya. Pimpinan kami selalu memberikan motivasi dan dorongan serta mempromosikan kami untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan prestasi kerja. Dengan demikian disiplin kerja dapat terwujud. (wawancara tanggal 10 Mei 2010)

"Dalam rangkaian kegiatan aktivitas setiap hari melalui keteladanan, kewibawaan serta kecakapan seorang pemimpin sudah baik, hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai guna meningkatkan kinerja, karena pemimpin merupakan tokoh panutan, dimana pemimpin terkadang berperan sebagai "orang tua" dalam memberikan didikan, pengembangan kemampuan serta

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pembentukan tingkah laku". (wawancara tanggal 11 Mei 2010 dengan Bapak M. Ferhad, ST selaku staf).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

   a. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan untuk kegitatan pengumpulan data dari responden. Karena tidak ada item kuesioner yang dihilangkan dalam proses pengambilan data maka semua butir kuesioner sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

   b. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Salah satu syarat kegiatan statistik inferensi untuk melakukan analisis regresi adalah data harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas data adalah untuk melihat apakah data yang diambil berasal dari populasi yang sama atau populasi data berdistribusi normal dan apakah data yang diambil dari sampel-sampel tersebut memiliki varians yang sama. Analisis regresi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

hanya bisa dilakukan bila data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas data.

c. Hasil pengujian hipotesis melalui uji F, menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel}, artinya terdapat pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti. Uji F atau uji ANOVA (*Analysis of Varians*) dilakukan dengan asumsi bahwa populasi dari sampel berdistribusi normal dengan besaran varians yang sama atau relatif sama. Syarat melakukan analisis F test adalah data terdistribusi dengan normal. Uji F dilakukan untuk menguji parameter analisis data yang merupakan hipotesis penelitian. Dengan parameter bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat diketahui bahwa hipotesis terbukti. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa benar Variabel Motivasi kerja memang memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

d. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Uji t dilakukan untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hipotesis penelitian yaitu apakah ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka paremeter penelitian tidak terpenuhi atau hipotesis tidak terbukti, bila hasil t hitung lebih besar daripada t tabel maka hupotesis penelitian terbukti.

e. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,815 artinya 81,5% keragaman variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 18,5% disebabkan oleh faktor lain. Besaran pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang diramalkan melalui analisis regresi sederhana menyatakan bahwa lebih dari setengah variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sebagian kecil lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin besar koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat berarti semakin besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui manajemen berdasarkan tujuan dimana pembagian tugas dibuat sedemikian rupa sehingga tidak ada tumpang tindih, sehingga masing-masing pegawai hanya mengerjakan tugasnya sendiri. Dengan demikian rasa memiliki setiap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat terhadap pekerjaannya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menjadi meningkat. Demikian halnya dengan program pengakuan karyawan, program pelibatan karyawan, dan program upah variabel semuanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2007:261-289). Ketika motivasi kerja pegawai meningkat maka hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperlihatkan peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Semakin meningkat motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat maka akan semakin meningkat pula kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat tersebut.

f. Nilai *Beta Coefficient* 0,903 Nilai *Beta Coefficients* itu mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel Motivasi Kerja (X_2), akan meningkatkan 0,903 standar deviasi variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y).

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemberian motivasi sebagai suatu insentif oleh pimpinan kepada bawahannya dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemberian kesempatan dari pemimpin kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya, pemenuhan harapan-harapan pegawai dan pemberian insentif kepada pegawai. Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara penulis dengan Ibu Susi Idalina selaku staf :

"Pimpinan kami selalu memberikan motivasi dan dorongan dengan mempromosikan kami untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan prestasi kerja. Dalam menjalankan tugas pemimpin tidak

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

membeda-bedakan kemampuan pegawai, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawainya untuk mengembangkan pemikiran serta kemampuan. Selain itu juga pimpinan memberikan kami insentif bagi pegawai yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan beban kerja kami, terutama jika kami bekerja diluar jam kerja". (wawancara tanggal 11 Mei 2009)

Seorang pemimpin selalu dituntut untuk mengetahui kebutuhan, keinginan dan bahkan harapan dari bawahannya dengan mengamati perilaku mereka untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan misi yang diemban organisasi, sehingga proses penginterpretasian kebutuhan ke dalam tindakan akan terlaksana. Berikut ini wawancara dengan Bapak Masri, ST selaku Kabid Bina Marga :

"Pada prinsipnya, sebelum ada pegawai yang pindah atau pensiun sudah disiapkan pegawai yang dapat menggantikan atau melanjutkan pekerjaaan yang sedang berjalan, oleh karena itu kita harus mempersiapkan generasi-generasi baru dalam bidang-bidang di setiap satuan kerja, walaupun kita terkadang kecolongan dikarenakan kurangnya pengawasan dan pemantauan terhadap pegawai-pegawai yang kapasitasnya sudah layak untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan *the right man on the right place*". (wawancara tanggal 11 Mei 2010)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam konteks kepemimpinan, motivasi merupakan serangkaian usaha-usaha dalam rangka memberikan motif (dorongan), harapan dan insentif kepada para pegawai agar dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

   a. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan untuk kegiatan pengumpulan data dari responden data maka semua butir kuesioner sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

   b. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data yang diperoleh cenderung mengikuti sebaran normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Salah satu syarat kegiatan statistik inferensi untuk melakukan analisis regresi berganda adalah data harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas data adalah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

untuk melihat apakah data yang diambil berasal dari populasi yang sama atau populasi data berdistribusi normal dan apakah data yang diambil dari sampel-sampel tersebut memiliki varians yang sama. Analisis regresi hanya bisa dilakukan bila data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas data.

c. Hasil pengujian hipotesis melalui uji F, menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel}, artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti. Uji F atau uji ANOVA (*Analysis of Varians*) dilakukan dengan asumsi bahwa populasi dari sampel berdistribusi normal dengan besaran varians yang sama atau relatif sama. Syarat melakukan analisis F test adalah data terdistribusi dengan normal. Uji F dilakukan untuk menguji parameter analisis data yang merupakan hipotesis penelitian. Dengan parameter bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat diketahui bahwa hipotesis terbukti. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa benar Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memang memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat.

d. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Uji t dilakukan untuk menguji parameter penelitian yang merupakan hipotesis penelitian yaitu apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka parameter penelitian tidak terpenuhi atau hipotesis tidak terbukti, bila hasil t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis penelitian terbukti.

e. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) 0,820 artinya 82,0% keragaman variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 18% disebabkan oleh faktor lain. Pada regresi berganda, nilai koefisien determinasi digunakan untuk meramalkan besaran pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi variabel-variabel bebas maka akan semakin besar juga pengaruhnya terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dinotasikan dengan angka. Karena besaran pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat mencapai 82,0% disimpulkan bahwa lebih dari setengah dari Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dan sebagian kecil lainnya yaitu sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

telah dilakukan, diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut pendapat Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organsasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan hasil penelitian, unsur pimpinan dapat meningkatkan kinerja melalui inisiatif dan pengaturan, melalui inisiatif dan pengaturan maka masing-masing individu mengetahui dengan jelas tanggungjawabnya terhadap organisasi, karena hal tersebut diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui manajemen berdasarkan tujuan, sehingga menimbulkan peningkatan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Dari hasil penelitian terbukti bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dan hipotesis terbukti.

f. Nilai *Beta Coefficients* itu mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel bebas penelitian (X_1X_2) akan meningkatkan standar deviasi variabel terikat (Y). Nilai *Beta Coefficients* masing masing variabel disajikan pada table 4.24 di atas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pelaksanaan tugas aparat pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat dari aspek efektivitas yang dilihat dari pemahaman akan tugas dan pekerjaan kantor, tenggang waktu penyelesaian suatu permasalahan, memberikan laporan. Berikut ini hasil wawancara dengan Bapak Sumarna,S.IP, selaku Kabid Cipta Karya :

"Transparansi dibangun atas dasar kebebasan akan arus informasi, karena penyebaran informasi ini menggunakan media berupa tabloid yang terbit satu minggu sekali dan majalah yang terbit satu bulan sekali melalui berbagai macam media". (wawancara tanggal 12 Mei 2010)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Dengan demikian, semakin tinggi pengaruh pimpinan dalam mendukung kinerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Dengan demikian semakin tinggi pengaruh pimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebagai unsur pimpinan dalam suatu organisasi maka pimpinan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :
   a. Mampu membentuk karakter, serta iklim dalam organisasi yang menimbulkan rasa nyaman untuk bekerja bagi anggota-anggotanya
   b. Mampu membentuk rasa saling memiliki antara anggota-anggota organisasi sehingga menimbulkan keharmonisan dan keselarasan sehingga kinerja anggota organisasi dapat meningkat
   c. Mampu membentuk rasa tanggungjawab dari anggota-anggota organisasi terhadap kinerja perseorangan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan
   d. Mampu bersikap adil, menerapkan hukuman pada yang pantas dihukum dan memberikan penghargaan terhadap yang berprestasi
   e. Meningkatkan kontribusi anggota organisasi pada organisasi dengan jalan kebersamaan, hubungan interpersonal yang baik dan pengambilan keputusan yang melibatkan para anggota organisasi tersebut.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi maka beberapa hal yang disarankan untuk dilakukan adalah :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Perbaikan sistem rekruitmen pegawai. Sistem rekruitmen pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga diharapkan bila rekruitmennya sesuai, didapatkan pegawai yang sesuai dan mampu melaksanakan tugasnya, maka dengan sendirinya pegawai yang bersangkutan akan merasa memiliki terhadap organisasi dan kinerjanya akan meningkat

b. Dibentuknya suatu peraturan yang mengatur mengenai *reward and punishment* secara jelas dan diberlakukan secara tegas tanpa pandang bulu. Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai *reward and punishment* dan diberlakukan dengan tegas, maka diharapkan pegawai akan termotivasi dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku

c. Dibentuknya suatu peraturan yang mengatur tentang kejelasan pembagian tugas dan fungsi masing-masing individu dalam organisasi. Dengan adanya kejelasan tugas dan fungsi, maka tidak ada alasan bagi pegawai untuk tidak bekerja dengan baik. Dengan adanya kejelasan tugas dan fungsi juga akan memudahkan untuk monitoring dan evaluasi kinerja serta membentuk rasa tanggungjawab pegawai organisasi.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu juga dilakukan pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis, meningkatkan motivasi serta meningkatkan kebersamaan pegawai, yang diikuti dengan kepemimpinan dari unsur pimpinan yang baik, menuntun serta mengarahkan pegawai untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk organisasi. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasipun akan meningkat. Selain itu diperlukan suatu penelitian lanjutan yang meneliti

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja yang lebih mendalam dengan berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan agar ditemukan suatu pemahaman yang bersifat umum dan dapat diterapkan di semua organisasi pemerintahan khususnya di Kabupaten Bangka Barat mengenai peningkatan kinerja, baik berupa kinerja perseorangan ataupun berupa kinerja organisasi secara menyeluruh. Terutama mengenai kinerja organisasi, karena kinerja perseorangan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhun namun penelitian mengenai kinerja organisasi terutama organisasi pemerintahan di Kabupaten Bangka Barat masih sangat minim.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Adair, John. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Aldelfer, C.P. (1966). *"An Empirical Test of a New Theory of Human Needs". Organizational Behavior and Human Performance. Journal of Applied Psychology* hal 13-15.

Bernadin, H.J and Russel, J.E.A. (1993). *Human Resource Management, An Experimental Approach. International Edition.* New York : McGraw Hill Book Company, Inc.

Creswell, John W. (1994). *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. California : Sage Publications, Inc.

Ezell, Mark. (2005). *Journal of Advocacy in The Human Services*. California : Belmont Brooks/ Cole.

Gibson, F.W. and Fiedler, F.E. (1993). *Leadership Quarterly*. New Jersey : Mahwah.

Handoko, T. Hani. (1989). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Ed. ke-2. Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, F. Mauser, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley.

Kahn and Katz. (1960)."*Leadership Practice in Relation to Productivity and Morale*". New York: Row : Paterson.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kartini, Kartono. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafika Persada.

Keating, Charles J. (1986). *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*. (Terjemahan). Yogyakarta : Kanisius.

Komaki, J.L. Coombs, T. and Schepman, S. (1996). "*Motivational Implications of Reinforcement Theory*". in R.M. Steers, L.W. Porter. and G. Bigley (eds). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Locke, E.A. (1968). "*Toward a Theory of Task Motivation an Incentives*". *Organizational Behavior and Human Performance. Journal of Organization Building* hal 16-19.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personalities*. New York : Harper&Row.

Maxwell, Jhon, C. 1995. *Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Diri Anda*. (terjemahan). Jakarta : Binarupa Aksara.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York : Van Nostrand Reinhold.

Newstrom, J. W. and Davis, K. (2001). *Organisational Behavior: Human Behavior At Work*. New York : McGraw-Hill. Oxford Advanced Learner's Dictionary.

Osborne, David dan Ted Gaebler. (1999). *Mewirausahakan Birokrasi*. Jakarta: CV.Teruna Grafica.

Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Prawirosentono S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Rivai, Vithzal dan Deddy Mulyadi. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Robins, Stephen, P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Macanan Jaya Cemerlang.

School, R,W. Cooper, E.A. and McKenna, J.F. (1987). *Referent Selection in Determining Equity Perception : Differential Effects on Behavior and Attitudinal Outcomes. "Personnel Psycology". Journal of Human Behavior* hal 23-24.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.

Stogdill and Coons(ed). (1951). Leader Behavior: *Its Description and Measurement*. Research Mongraph No.88. Ohio : Ohio State University. Bureau of Business Research.

----------. (1999). *Leader Behavior, Its Description And Measurement*. Ohio : Colombus.

Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju.

Tamin, Feisal. (2004). *Reformasi Birokrasi : Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*. Jakarta : Penerbit Belantika.

Thoha, Miftah. (1993). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation. New York : John Wiley.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Wexley, K. N and Yukl, G. (1997). *Leadership in Organisations*. New Jersey : Prentice-Hall International, Inc.

Yulk, Gary. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta : Victor Jaya Abadi Prenhallindo.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER KEPADA PEGAWAI

DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BANGKA BARAT

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan terakhir : .....

Masa kerja : .....

Jabatan : .....

Alamat : .....

Petunjuk pengisian

1. Pengisian jawaban kuesioner adalah dengan mengisi/memberi tanda check list pada salah satu kolom jawaban yang dianggap merupakan jawaban yang tepat
2. Dimohon untuk mengisi seluruh pertanyaan dari kuesioner.
3. Keterangan untuk jawaban adalah :

   5 : Sangat setuju
   4 : Setuju
   3 : Ragu-ragu
   2 : Tidak setuju
   1 : Sangat tidak setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

A. Kepemimpinan (X_1)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Pimpinan saya menguraikan rencana					
2.	Pimpinan saya menguraikan sasaran kerja					
3.	Pimpinan saya mengarahkan standarisasi kegiatan yang akan dilaksanakan					
4.	Pimpinan saya mendistribusikan tugas dengan baik					
5.	Pimpinan saya membagikan informasi pada bawahannya					
6.	Pimpinan mampu memadukan pendapat yang terjadi dalam organisasi					
7.	Pimpinan saya selalu membela bawahannya					
8.	Pimpinan menunjukkan dukungannya terhadap bawahan					
9.	Pimpinan selalu mengevaluasi penugasan yang telah dibaginya					
10.	Pimpinan saya menunjukkan kekurangan-kekurangan yang dilakukan bawahan dalam menyelesaikan tugas					
11.	Pimpinan saya menyimpulkan hasil pencapaian kerja setelah pekerjaan selesai					
12.	Pimpinan saya menyimpulkan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk perbaikan dimasa yang akan datang					

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Motivasi kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
13.	Merumuskan tujuan organisasi secara keseluruhan meningkatkan motivasi saya					
14.	Motivasi saya terdorong oleh dirumuskannya tujuan setiap bidang					
15.	Dirumuskannya tujuan setiap individu menambah motivasi kerja saya					
16.	Apresiasi terhadap prestasi individu meningkatkan motivasi					
17.	Memberikan bonus terhadap hasil kerja yang baik Menambah motivasi					
18.	Memberikan rekomendasi positif terhadap prestasi mampu menambah motivasi					
19.	Melibatkan dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi					
20.	Memberikan kendali pegawai atas pekerjaannya menambah motivasi					
21.	Memberikan keleluasaan pegawai untuk berkreasi menambah motivasi					
22.	Memberikan upah berdasarkan hasil kerja					
23.	Pemberian insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja menambah motivasi saya					
24.	Memberi kemungkinan pegawai meningkatkan hasil kerja sesuai dengan hasil kerja berpengaruh meningkatkan motivasi saya					

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

C. Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
25.	Efisiensi menunjukkan kinerja					
26.	Efektivitas menunjukkan kinerja					
27.	Kecepatan pelayanan yang diperlukan menunjukkan kinerja					
28.	Mutu layanan menunjukkan kinerja					
29.	Jumlah pelayanan menunjukkan kinerja					
30.	Kesesuaian layanan dengan harapan masyarakat menunjukkan kinerja yang baik					
31.	Kemampauan mengenali kebutuhan masyarakat termasuk kinerja					
32.	Kemampuan menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan menunjukkan kinerja yang baik					
33.	Kesesuaian dengan aturan main termasuk kinerja					
34.	Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan hasil pelayanan					
35.	Konsistensi dengan kepentingan masyarakat					
36.	Konsistensi dengan kehendak publik menunjang kinerja					

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

PEDOMAN WAWANCARA

1. Tolong sebutkan nama lengkap Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dicatat
   .....
   .....

2. Apa pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara/Saudari?
   .....
   .....

3. Tolong sebutkan nama instansi tempat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bekerja untuk dicatat
   .....
   .....

4. Apa jabatan terakhir yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari duduki?
   .....
   .....

5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengenai kinerja pegawai di tempat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bekerja?
   .....
   .....
   .....
   .....

6. Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari apakah kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada tempat anda bekerja?
   .....
   .....
   .....
   .....

7. Bisakah Bapak/Ibu/Saudara/Saudari jelaskan lebih lanjut mengenai jawaban tadi?
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

8. Bisakah Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan contoh dari jawaban tadi?
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

9. Dari jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari apakah itu berarti anda setuju bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai?

   .....
   .....
   .....
   .....

10. Terima kasih atas bantuannya

   .....
   .....

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Frequencies

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		45.31	45.36	45.83
Std. Error of Mean		1.091	1.044	1.017
Median		47.00	47.00	46.00
Mode		47	48	46
Std. Deviation		6.546	6.262	6.102
Variance		42.847	39.209	37.229
Range		28	29	28
Minimum		32	29	31
Maximum		60	58	59
Sum		1631	1633	1650
Percentiles	25	40.00	41.00	41.75
	50	47.00	47.00	46.00
	75	48.75	48.75	49.00

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2.8	2.8	2.8
	33	1	2.8	2.8	5.6
	35	2	5.6	5.6	11.1
	37	2	5.6	5.6	16.7
	39	2	5.6	5.6	22.2
	40	2	5.6	5.6	27.8
	41	1	2.8	2.8	30.6
	45	1	2.8	2.8	33.3
	46	4	11.1	11.1	44.4
	47	6	16.7	16.7	61.1
	48	5	13.9	13.9	75.0
	49	4	11.1	11.1	86.1
	50	1	2.8	2.8	88.9
	52	1	2.8	2.8	91.7
	57	2	5.6	5.6	97.2
	60	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	2.8	2.8	2.8
	35	2	5.6	5.6	8.3
	36	1	2.8	2.8	11.1
	37	1	2.8	2.8	13.9
	39	3	8.3	8.3	22.2
	41	2	5.6	5.6	27.8
	42	1	2.8	2.8	30.6
	45	1	2.8	2.8	33.3
	46	4	11.1	11.1	44.4
	47	5	13.9	13.9	58.3
	48	6	16.7	16.7	75.0
	49	4	11.1	11.1	86.1
	50	1	2.8	2.8	88.9
	52	1	2.8	2.8	91.7
	56	2	5.6	5.6	97.2
	58	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

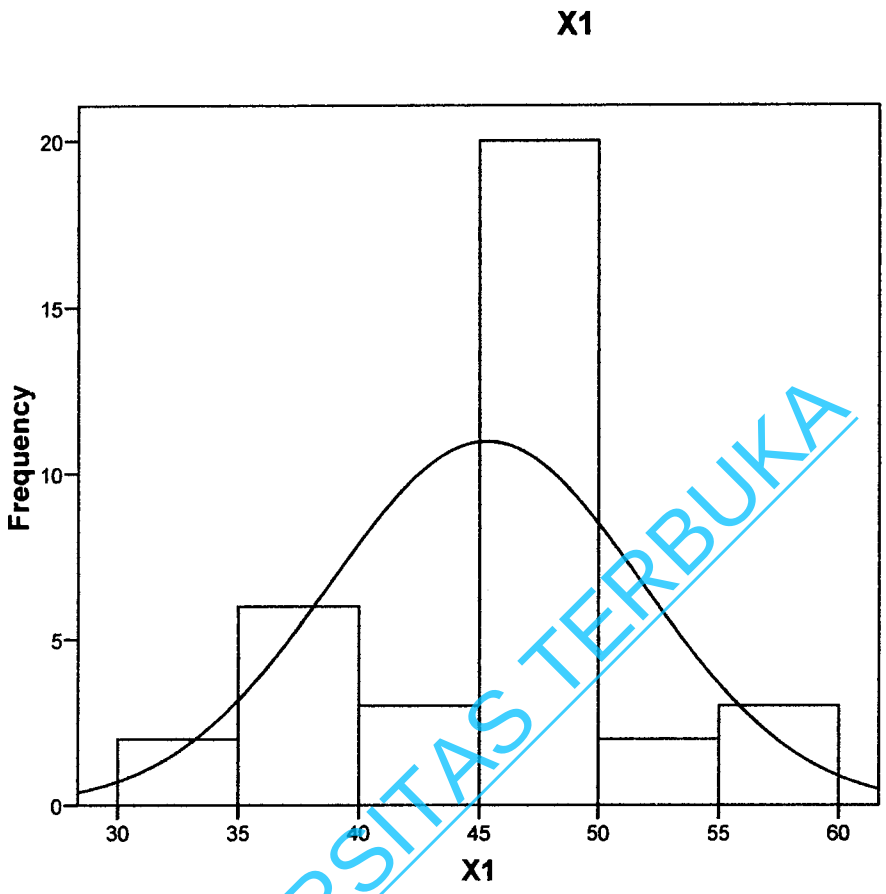
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	2.8	2.8	2.8
	34	1	2.8	2.8	5.6
	37	1	2.8	2.8	8.3
	38	1	2.8	2.8	11.1
	39	3	8.3	8.3	19.4
	41	2	5.6	5.6	25.0
	44	3	8.3	8.3	33.3
	45	2	5.6	5.6	38.9
	46	5	13.9	13.9	52.8
	47	4	11.1	11.1	63.9
	48	3	8.3	8.3	72.2
	49	2	5.6	5.6	77.8
	50	2	5.6	5.6	83.3
	51	1	2.8	2.8	86.1
	53	2	5.6	5.6	91.7
	56	1	2.8	2.8	94.4
	57	1	2.8	2.8	97.2
	59	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

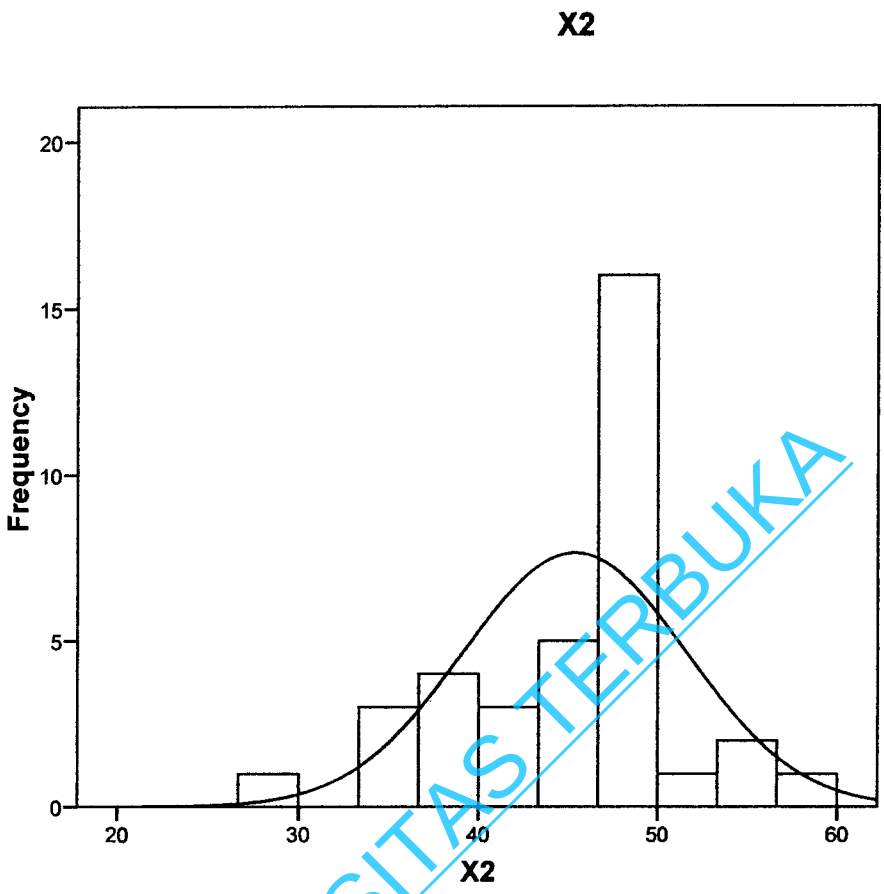
UNIVERSITAS TERBUKA

Histogram



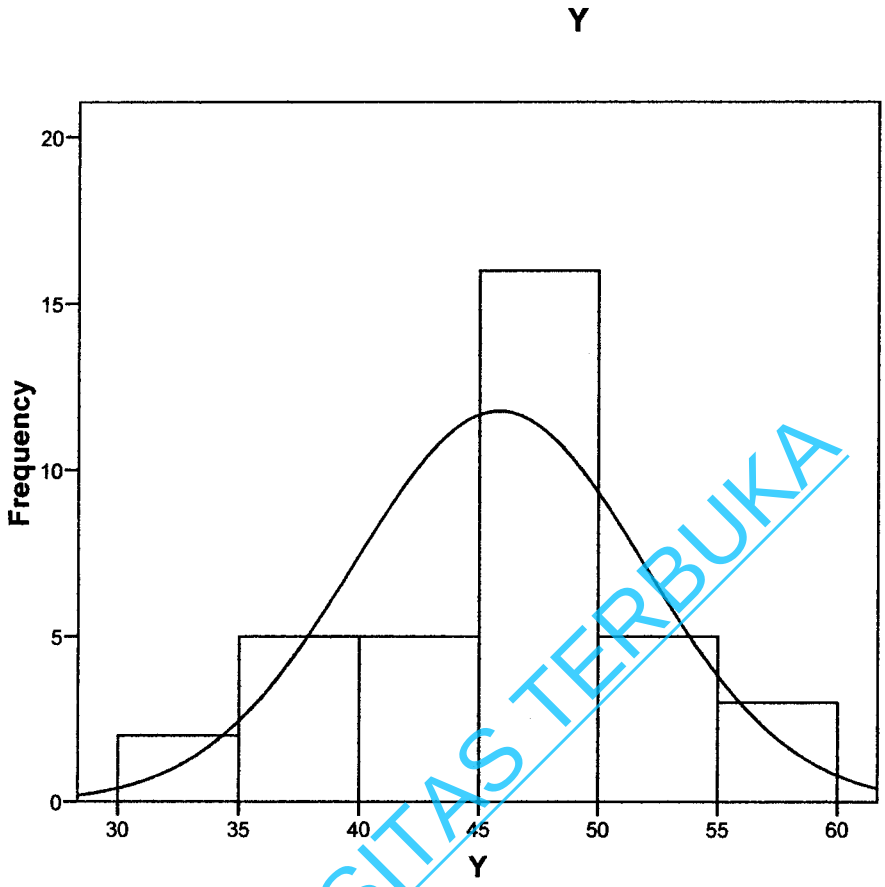
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.899	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.92	.841	36
K2	3.81	.577	36
K3	3.94	.674	36
K4	3.47	.810	36
K5	3.58	.906	36
K6	3.47	.845	36
K7	4.06	.791	36
K8	3.81	.786	36
K9	3.86	.683	36
K10	3.92	.692	36
K11	3.50	1.082	36
K12	3.97	.774	36

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.775	3.472	4.056	.583	1.168	.045	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	41.39	34.073	.822	.812	.876
K2	41.50	38.371	.580	.493	.890
K3	41.36	38.752	.434	.374	.896
K4	41.83	36.086	.627	.564	.887
K5	41.72	36.263	.528	.559	.893
K6	41.83	33.914	.835	.771	.875
K7	41.25	36.650	.582	.638	.889
K8	41.50	36.314	.624	.636	.887
K9	41.44	37.111	.634	.561	.887
K10	41.39	37.216	.610	.714	.888
K11	41.81	34.104	.599	.650	.891
K12	41.33	37.257	.528	.612	.892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.31	42.847	6.546	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.887	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K13	3.78	.681	36
K14	3.56	.877	36
K15	3.89	.820	36
K16	3.47	.810	36
K17	3.58	.906	36
K18	3.47	.845	36
K19	4.06	.791	36
K20	3.97	.736	36
K21	3.81	.786	36
K22	3.86	.683	36
K23	3.92	.692	36
K24	4.00	.756	36

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.780	3.472	4.056	.583	1.168	.043	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K13	41.58	34.479	.534	.577	.879
K14	41.81	34.790	.353	.516	.890
K15	41.47	32.656	.627	.567	.873
K16	41.89	32.787	.621	.557	.874
K17	41.78	32.806	.538	.484	.879
K18	41.89	30.902	.809	.764	.862
K19	41.31	33.133	.599	.567	.875
K20	41.39	34.016	.542	.511	.878
K21	41.56	32.711	.654	.615	.872
K22	41.50	34.200	.569	.507	.877
K23	41.44	33.740	.621	.725	.874
K24	41.36	33.266	.616	.489	.874

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.36	39.209	6.262	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.894	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K25	3.92	.692	36
K26	3.94	.674	36
K27	4.11	.523	36
K28	3.47	.810	36
K29	4.00	.676	36
K30	3.92	.732	36
K31	3.86	.593	36
K32	3.81	.749	36
K33	3.39	1.022	36
K34	3.61	.766	36
K35	3.89	.854	36
K36	3.92	.841	36

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.819	3.389	4.111	.722	1.213	.047	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K25	41.92	31.850	.628	.560	.880
K26	41.89	30.216	.885	.906	.868
K27	41.72	34.035	.479	.503	.888
K28	42.36	30.923	.627	.684	.880
K29	41.83	33.743	.386	.831	.892
K30	41.92	33.279	.404	.804	.892
K31	41.97	31.399	.824	.837	.873
K32	42.03	33.285	.391	.454	.893
K33	42.44	29.340	.618	.668	.883
K34	42.22	32.063	.527	.628	.886
K35	41.94	29.254	.784	.786	.870
K36	41.92	29.736	.740	.826	.873

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.83	37.229	6.102	12

UNIVERSITAS TERBUKA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	45.83	6.102	36
X1	45.31	6.546	36

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.893
	X1	.893	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	36	36
	X1	36	36

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893[a]	.797	.791	2.790	2.072

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.309	1	1038.309	133.372	.000[a]
	Residual	264.691	34	7.785		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.135	3.297		2.467	.019		
	X1	.832	.072	.893	11.549	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X1
1	Correlations	X1	1.000
	Covariances	X1	.005

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X1
1	1	1.990	1.000	.00	.00
	2	.010	14.110	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	.867	39	41.42	2.419
2	.864	44	46.41	2.411
3	.446	46	47.24	1.243
4	1.759	44	48.91	4.907
5	1.582	45	40.59	4.413
6	.452	51	49.74	1.260
7	.027	48	48.08	.075
8	.927	38	40.59	2.587
9	.147	46	46.41	.411
10	.392	50	48.91	1.093
11	1.578	47	51.40	4.404
12	.027	48	48.08	.075
13	1.467	53	48.91	4.093
14	.509	47	45.58	1.421
15	.804	45	47.24	2.243
16	1.642	46	41.42	4.581
17	2.063	53	47.24	5.757
18	1.348	31	34.76	3.762
19	.689	37	38.92	1.922
20	1.221	39	35.59	3.406
21	.624	39	37.26	1.742
22	1.341	41	37.26	3.742
23	1.764	34	38.92	4.922
24	.446	46	47.24	1.243
25	.928	49	46.41	2.589
26	.087	47	47.24	.243
27	.515	57	55.56	1.436
28	.325	48	48.91	.907
29	.690	50	48.08	1.925
30	.331	49	48.08	.925
31	.156	56	55.56	.436
32	.448	41	42.25	1.251
33	1.162	44	47.24	3.243
34	.337	59	58.06	.940
35	.385	47	48.08	1.075
36	.147	46	46.41	.411

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

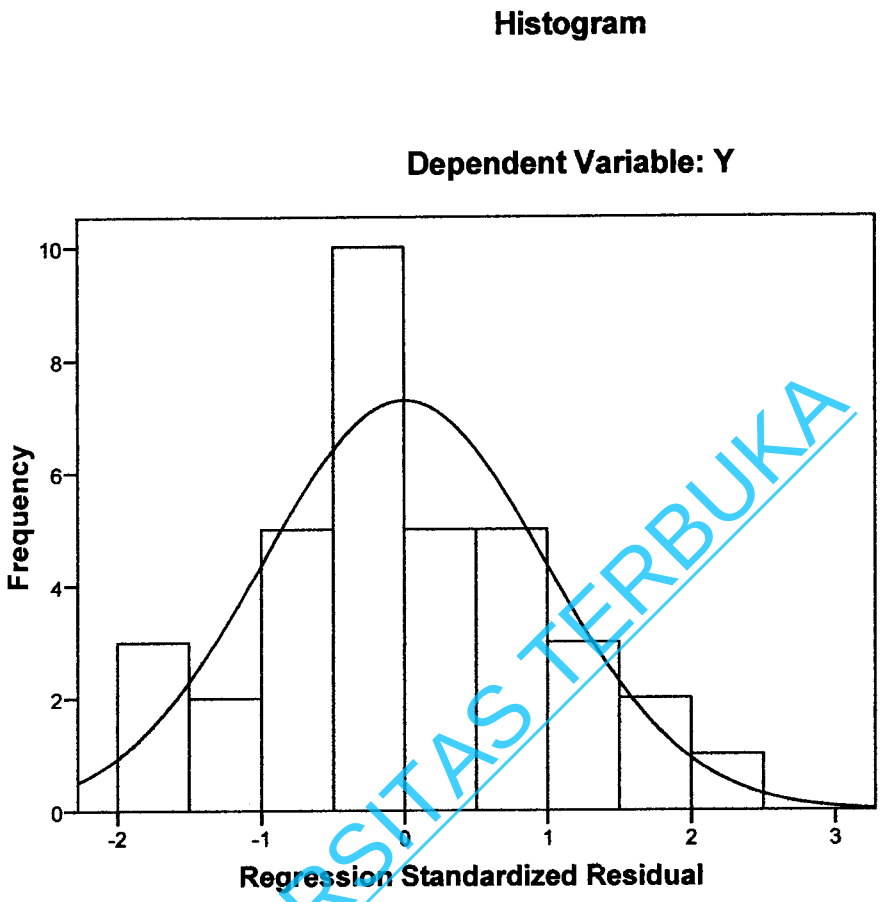
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.76	58.06	45.83	5.447	36
Std. Predicted Value	2.033	2.245	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.466	1.156	.628	.198	36
Adjusted Predicted Value	35.09	57.87	45.83	5.434	36
Residual	4.922	5.757	.000	2.750	36
Std. Residual	1.764	2.063	.000	.986	36
Stud. Residual	1.833	2.095	.001	1.016	36
Deleted Residual	5.314	5.933	.008	2.926	36
Stud. Deleted Residual	1.902	2.211	.003	1.039	36
Mahal. Distance	.002	5.040	.972	1.347	36
Cook's Distance	.000	.182	.032	.045	36
Centered Leverage Value	.000	.144	.028	.038	36

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

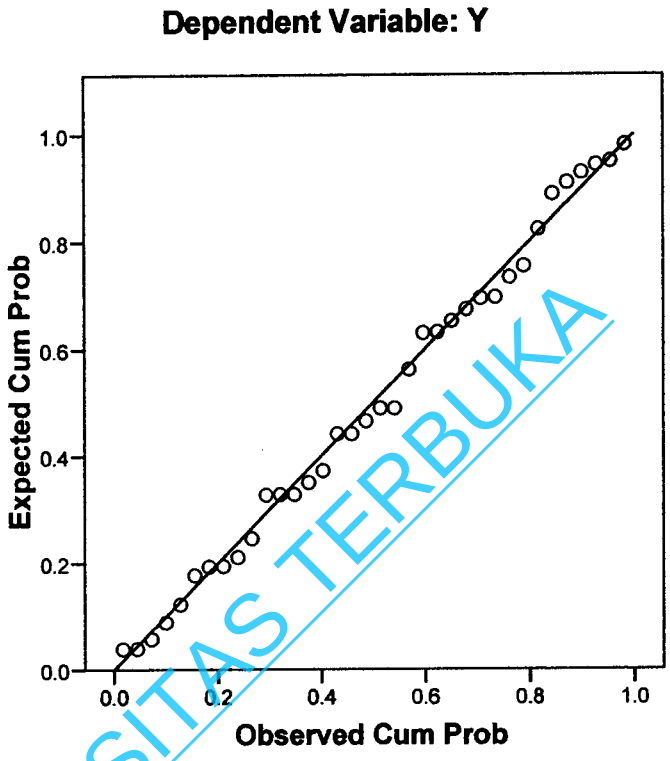
Charts



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Normal P-P Plot of Regression Standardized Resid

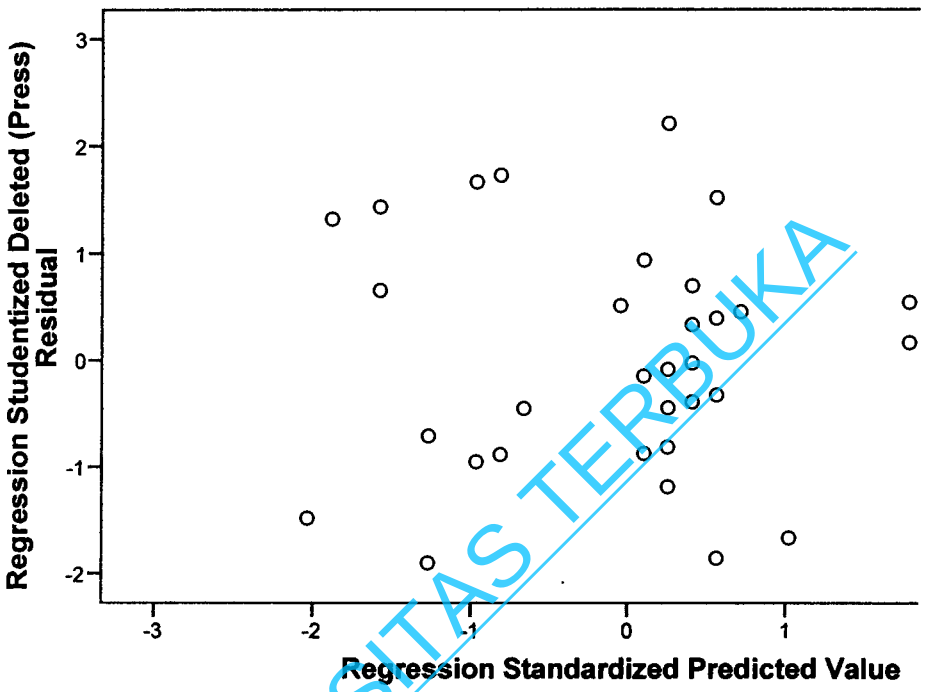


UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scatterplot

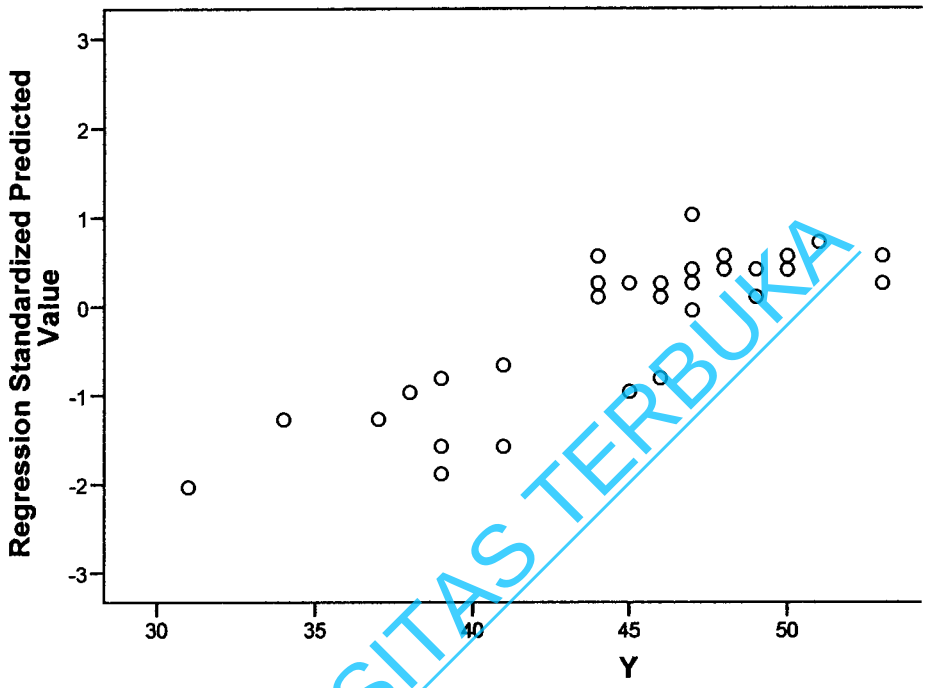
Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

Scatterplot

Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	45.83	6.102	36
X2	45.36	6.262	36

Correlations

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.903
	X2	.903	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	36	36
	X2	36	36

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903[a]	.815	.810	2.663	1.721

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.900	1	1061.900	149.750	.000[a]
	Residual	241.100	34	7.091		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.135	3.291		1.802	.080		
	X2	.880	.072	.903	12.237	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X2
1	Correlations	X2	1.000
	Covariances	X2	.005

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X2
1	1	1.991	1.000	.00	.00
	2	.009	14.762	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	1.456	39	42.88	3.877
2	1.230	44	47.28	3.275
3	.479	46	47.28	1.275
4	.900	44	46.40	2.395
5	1.788	45	40.24	4.762
6	.408	51	49.91	1.086
7	.272	48	47.28	.725
8	.840	38	40.24	2.238
9	.809	46	48.15	2.155
10	.363	50	49.03	.966
11	.764	47	49.03	2.034
12	.058	48	48.15	.155
13	.498	53	51.67	1.327
14	.227	47	46.40	.605
15	.524	45	46.40	1.395
16	1.503	46	42.00	4.003
17	2.811	53	45.52	7.484
18	.166	31	31.44	.441
19	1.216	37	40.24	3.238
20	.526	39	37.60	1.401
21	.196	39	38.48	.522
22	1.608	41	36.72	4.281
23	1.021	34	36.72	2.719
24	.809	46	48.15	2.155
25	.648	49	47.28	1.725
26	.227	47	46.40	.605
27	.679	57	55.19	1.808
28	.388	48	49.03	1.034
29	1.023	50	47.28	2.725
30	.317	49	48.15	.845
31	.303	56	55.19	.808
32	.374	41	42.00	.997
33	1.560	44	48.15	4.155
34	.769	59	56.95	2.049
35	.434	47	48.15	1.155
36	1.139	46	49.03	3.034

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

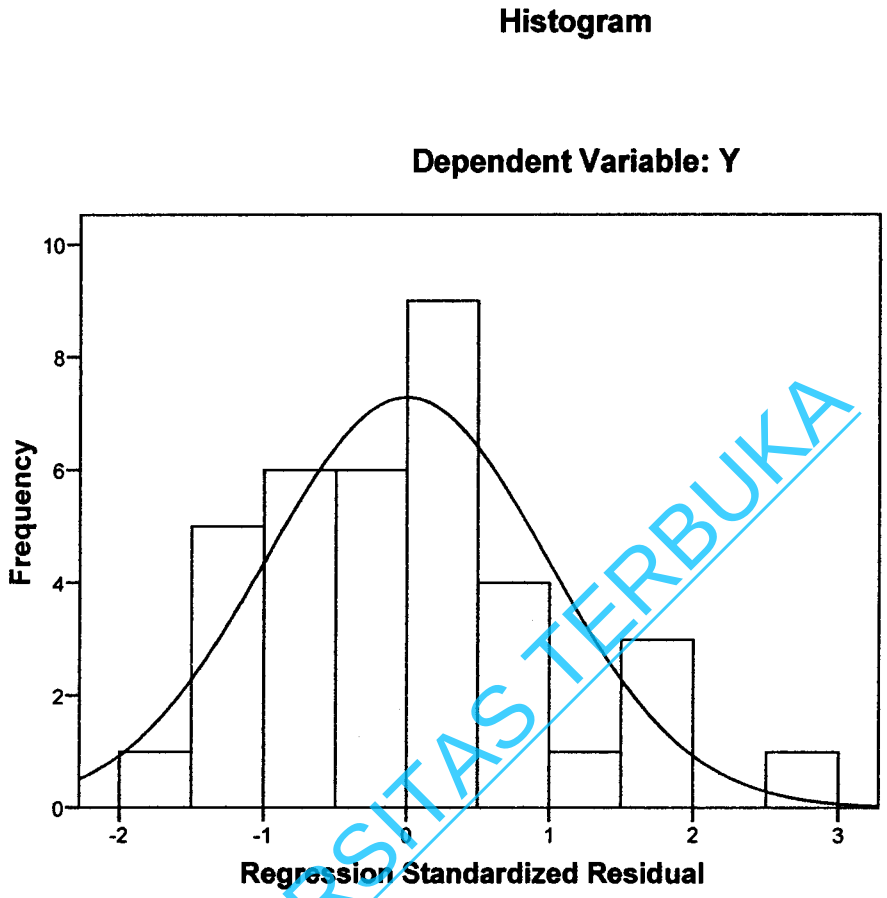
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.44	56.95	45.83	5.508	36
Std. Predicted Value	2.613	2.018	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.445	1.257	.598	.194	36
Adjusted Predicted Value	31.57	56.61	45.82	5.485	36
Residual	4.155	7.484	.000	2.625	36
Std. Residual	1.560	2.811	.000	.986	36
Stud. Residual	1.586	2.851	.003	1.011	36
Deleted Residual	4.296	7.699	.018	2.761	36
Stud. Deleted Residual	1.624	3.219	.015	1.052	36
Mahal. Distance	.003	6.827	.972	1.464	36
Cook's Distance	.000	.171	.026	.038	36
Centered Leverage Value	.000	.195	.028	.042	36

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Charts

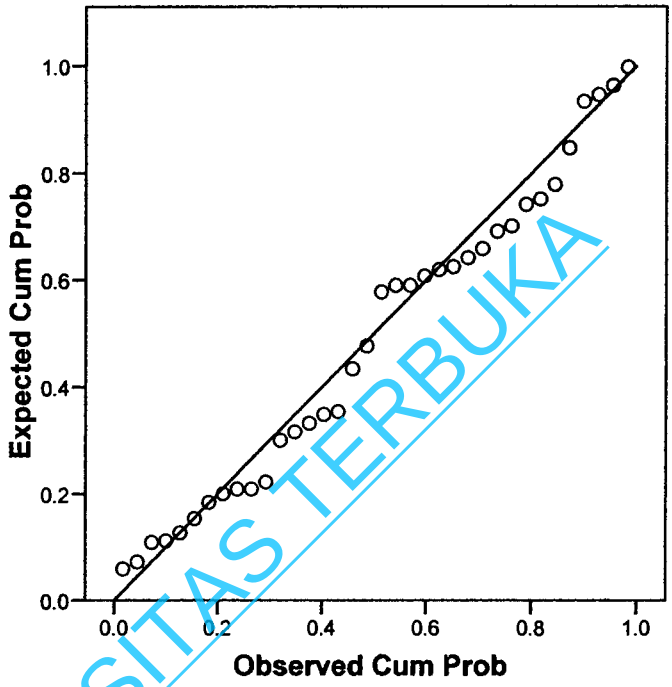


UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Normal P-P Plot of Regression Standardized Resid

Dependent Variable: Y

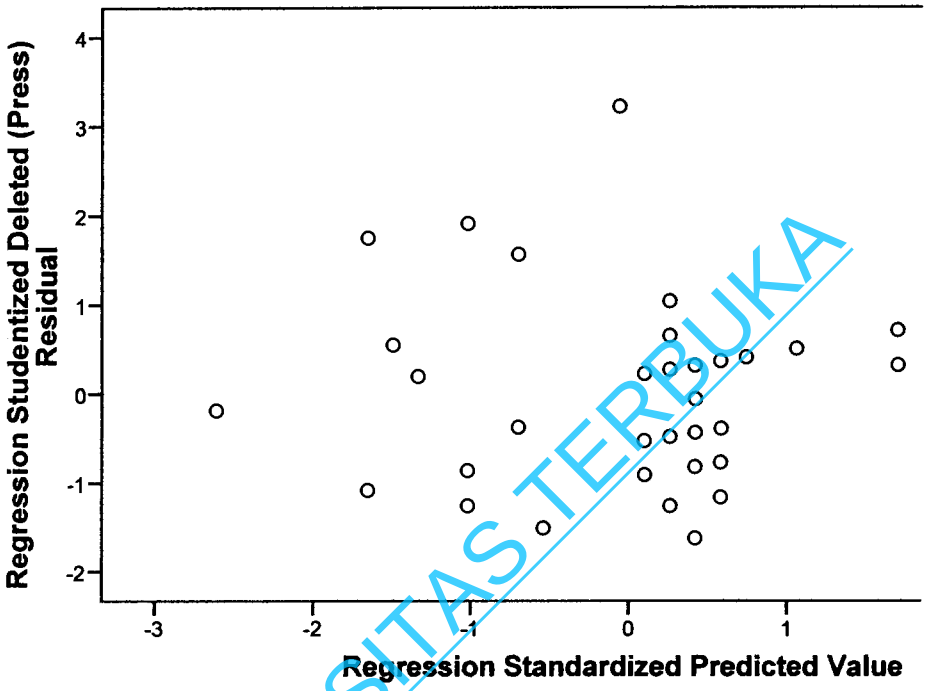


UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scatterplot

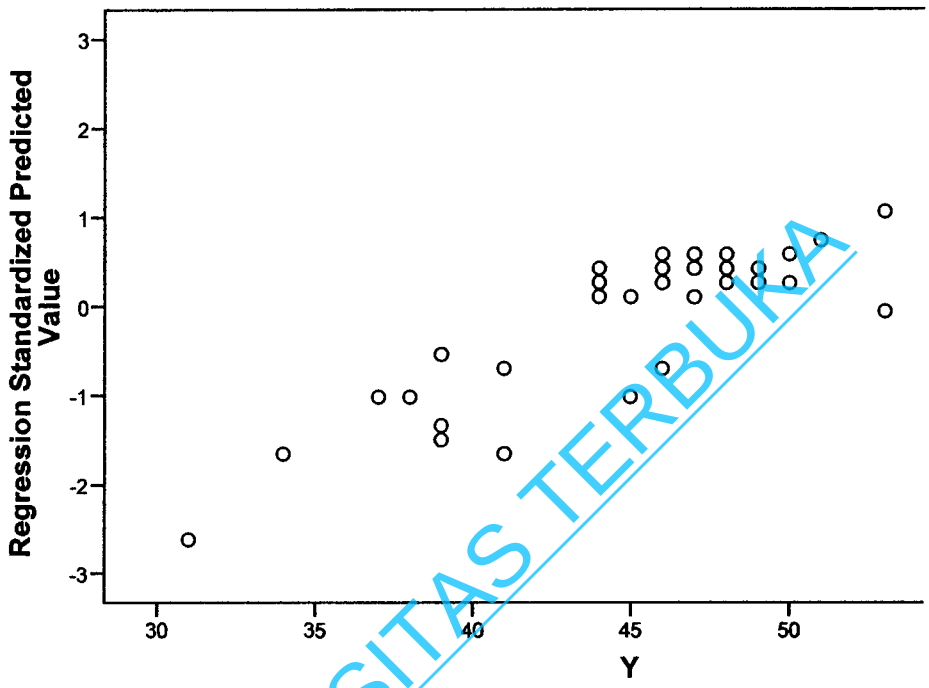
Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

Scatterplot

Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	45.83	6.102	36
X1	45.31	6.546	36
X2	45.36	6.262	36

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.893	.903
	X1	.893	1.000	.041
	X2	.903	.059	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	36	36	36
	X1	36	36	36
	X2	36	36	36

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906[a]	.820	.810	2.662	1.839

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069.092	2	534.546	75.414	.000[a]
	Residual	233.908	33	7.088		
	Total	1303.000	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.099	3.294		1.851	.073		
	X1	.277	.275	.047	3.007	.011	.962	1.007
	X2	.599	.288	.061	3.084	.045	.925	1.002

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	.036
		X1	.036	1.000
	Covariances	X2	.083	.077
		X1	.077	.076

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.420	.96	.02	.01
	3	.001	70.414	.03	.98	.99

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
1	1.258	39	42.35	3.349
2	1.130	44	47.01	3.008
3	.483	46	47.28	1.285
4	1.217	44	47.24	3.240
5	1.775	45	40.27	4.725
6	.408	51	49.91	1.086
7	.165	48	47.56	.438
8	.854	38	40.27	2.275
9	.604	46	47.61	1.607
10	.362	50	49.04	.963
11	.077	47	49.87	2.869
12	.061	48	48.16	.161
13	.813	53	50.84	2.165
14	.326	47	46.13	.868
15	.633	45	46.69	1.686
16	1.596	46	41.75	4.250
17	2.597	53	46.09	6.914
18	.504	31	32.34	1.343
19	1.022	37	39.72	2.720
20	.821	39	36.81	2.185
21	.388	39	37.97	1.032
22	1.589	41	36.77	4.231
23	1.248	34	37.32	3.324
24	.708	46	47.88	1.884
25	.748	49	47.01	1.992
26	.118	47	46.69	.314
27	.583	57	55.45	1.551
28	.390	48	49.04	1.037
29	.916	50	47.56	2.438
30	.315	49	48.16	.839
31	.207	56	55.45	.551
32	.386	41	42.03	1.027
33	1.459	44	47.88	3.884
34	.572	59	57.48	1.522
35	.436	47	48.16	1.161
36	.829	46	48.21	2.206

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Residuals Statistics[a]

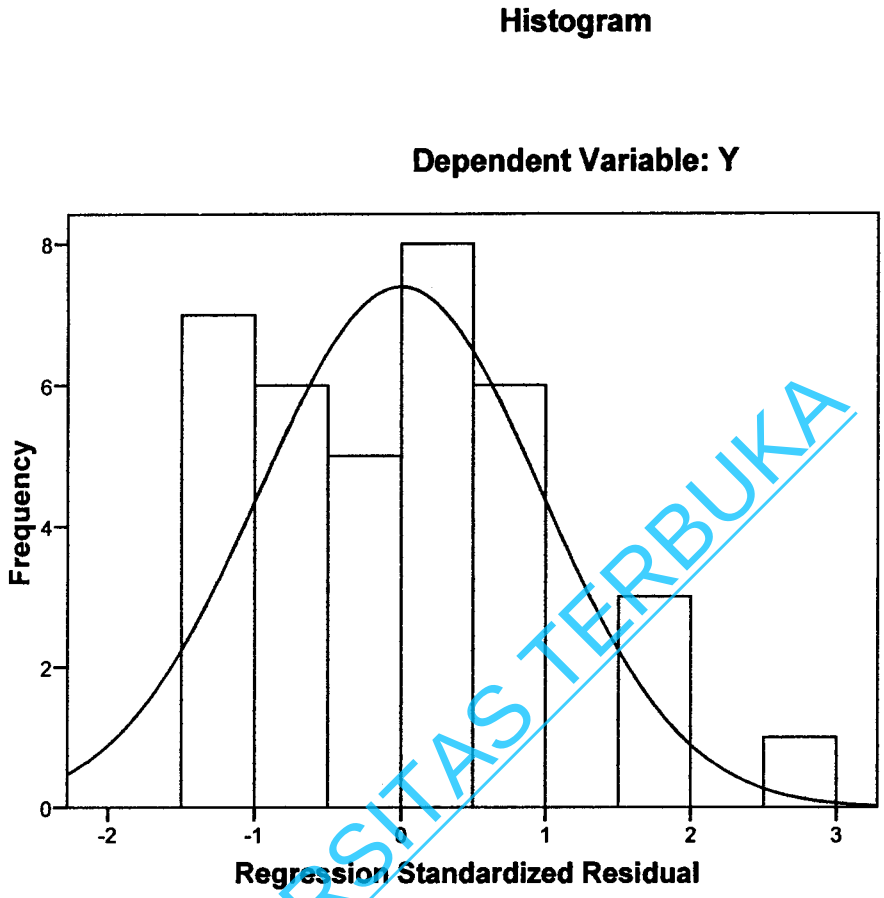
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.34	57.48	45.83	5.527	36
Std. Predicted Value	2.441	2.107	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.459	1.543	.726	.255	36
Adjusted Predicted Value	33.02	57.14	45.85	5.479	36
Residual	3.884	6.914	.000	2.585	36
Std. Residual	1.459	2.597	.000	.971	36
Stud. Residual	1.491	2.697	.002	1.016	36
Deleted Residual	4.059	7.459	.012	2.832	36
Stud. Deleted Residual	1.521	3.008	.009	1.050	36
Mahal. Distance	.069	10.785	1.944	2.228	36
Cook's Distance	.000	.191	.032	.042	36
Centered Leverage Value	.002	.308	.056	.064	36

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

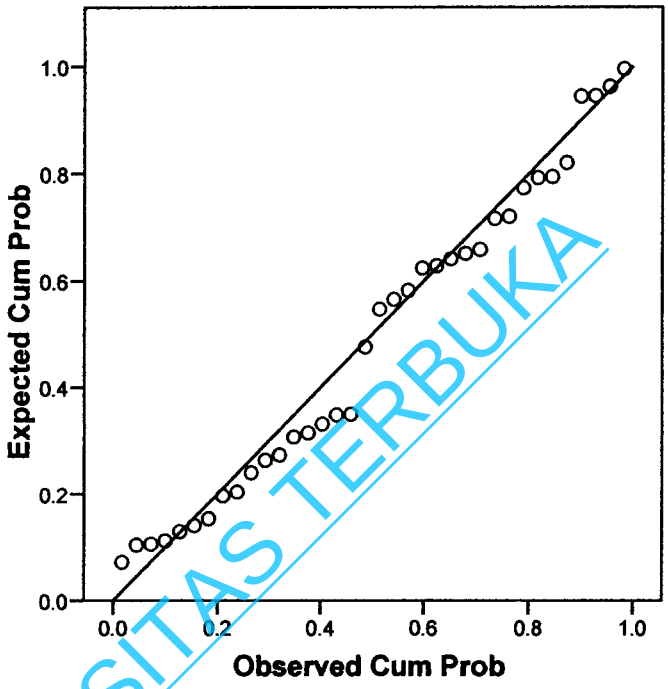
Charts



UNIVERSITAS TERBUKA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Resid

Dependent Variable: Y

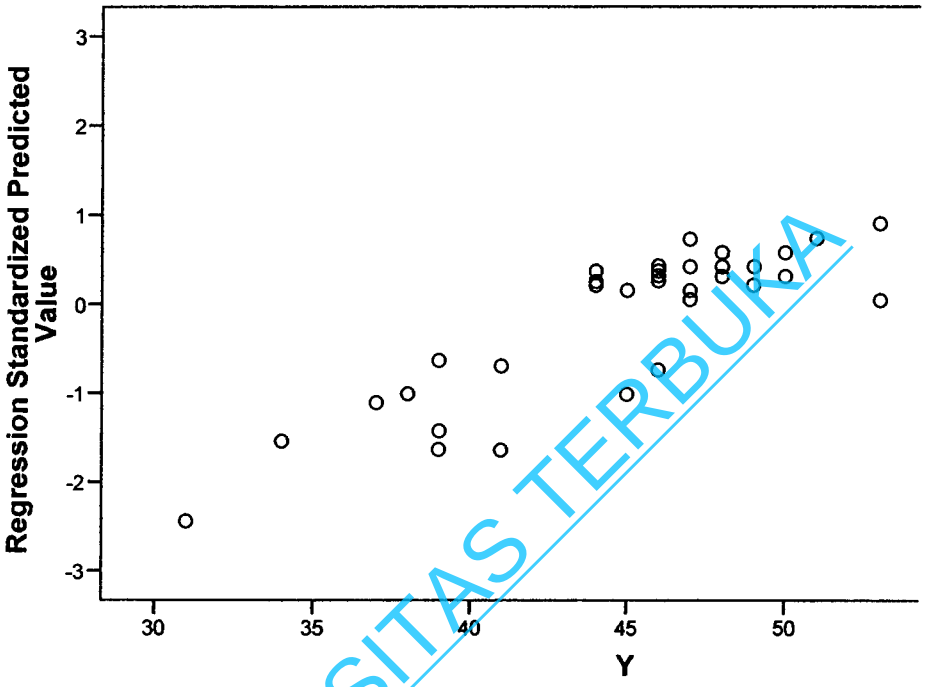


UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scatterplot

Dependent Variable: Y

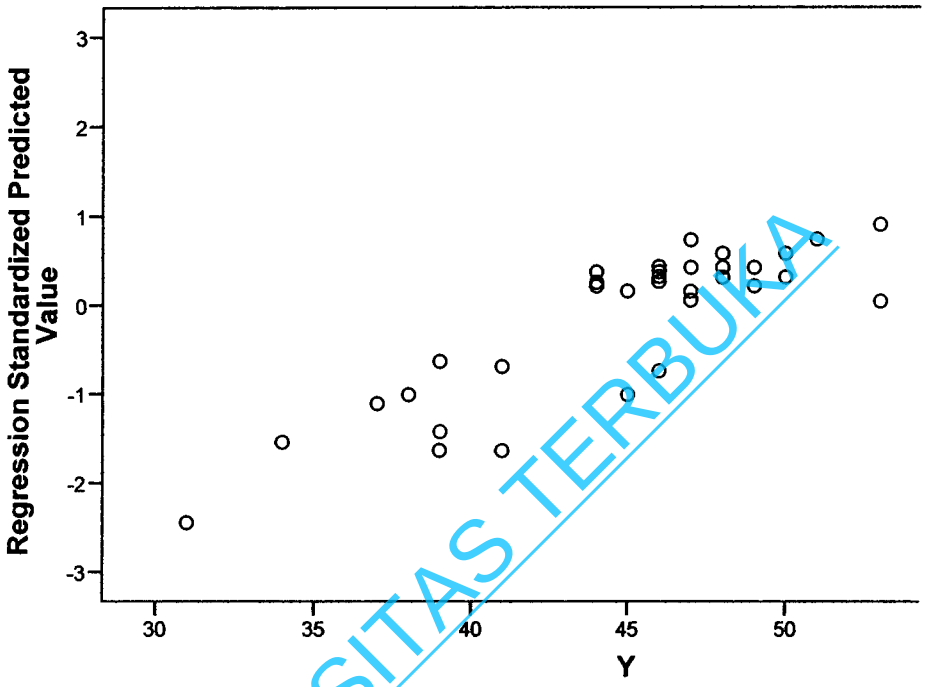


UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Scatterplot

Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

r Tabel

No	df	t	r
1	1	3.078	.951
2	2	1.886	.800
3	3	1.638	.687
4	4	1.533	.608
5	5	1.476	.551
6	6	1.440	.507
7	7	1.415	.472
8	8	1.397	.443
9	9	1.383	.419
10	10	1.372	.398
11	11	1.363	.380
12	12	1.356	.365
13	13	1.350	.351
14	14	1.345	.338
15	15	1.341	.327
16	16	1.337	.317
17	17	1.333	.308
18	18	1.330	.299
19	19	1.328	.291
20	20	1.325	.284
21	21	1.323	.277
22	22	1.321	.271
23	23	1.319	.265
24	24	1.318	.260
25	25	1.316	.255
26	26	1.315	.250
27	27	1.314	.245
28	28	1.313	.241
29	29	1.311	.237
30	30	1.310	.233
31	31	1.309	.229
32	32	1.309	.225
33	33	1.308	.222
34	34	1.307	.219
35	35	1.306	.216
36	36	1.306	.213
37	37	1.305	.210
38	38	1.304	.207
39	39	1.304	.204
40	40	1.303	.202
41	41	1.303	.199
42	42	1.302	.197
43	43	1.302	.195
44	44	1.301	.192
45	45	1.301	.190
46	46	1.300	.188
47	47	1.300	.186
48	48	1.299	.184
49	49	1.299	.182
50	50	1.299	.181
51	51	1.298	.179
52	52	1.298	.177
53	53	1.298	.175
54	54	1.297	.174
55	55	1.297	.172
56	56	1.297	.171
57	57	1.297	.169
58	58	1.296	.168
59	59	1.296	.166
60	60	1.296	.165

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

F Tabel

No	df_2	F_df1_5	F_df2_5
1	1	161.448	199.500
2	2	18.513	19.000
3	3	10.128	9.552
4	4	7.709	6.944
5	5	6.608	5.786
6	6	5.987	5.143
7	7	5.591	4.737
8	8	5.318	4.459
9	9	5.117	4.256
10	10	4.965	4.103
11	11	4.844	3.982
12	12	4.747	3.885
13	13	4.667	3.806
14	14	4.600	3.739
15	15	4.543	3.682
16	16	4.494	3.634
17	17	4.451	3.592
18	18	4.414	3.555
19	19	4.381	3.522
20	20	4.351	3.493
21	21	4.325	3.467
22	22	4.301	3.443
23	23	4.279	3.422
24	24	4.260	3.403
25	25	4.242	3.385
26	26	4.225	3.369
27	27	4.210	3.354
28	28	4.196	3.340
29	29	4.183	3.328
30	30	4.171	3.316
31	31	4.160	3.305
32	32	4.149	3.295
33	33	4.139	3.285
34	34	4.130	3.276
35	35	4.121	3.267
36	36	4.113	3.259
37	37	4.105	3.252
38	38	4.098	3.245
39	39	4.091	3.238
40	40	4.085	3.232
41	41	4.079	3.226
42	42	4.073	3.220
43	43	4.067	3.214
44	44	4.062	3.209
45	45	4.057	3.204
46	46	4.052	3.200
47	47	4.047	3.195
48	48	4.043	3.191
49	49	4.038	3.187
50	50	4.034	3.183
51	51	4.030	3.179
52	52	4.027	3.175
53	53	4.023	3.172
54	54	4.020	3.168
55	55	4.016	3.165
56	56	4.013	3.162
57	57	4.010	3.159
58	58	4.007	3.156
59	59	4.004	3.153
60	60	4.001	3.150

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

t Tabel

No	df	t_5	t_2,5
1	1	6.314	12.706
2	2	2.920	4.303
3	3	2.353	3.182
4	4	2.132	2.776
5	5	2.015	2.571
6	6	1.943	2.447
7	7	1.895	2.365
8	8	1.860	2.306
9	9	1.833	2.262
10	10	1.812	2.228
11	11	1.796	2.201
12	12	1.782	2.179
13	13	1.771	2.160
14	14	1.761	2.145
15	15	1.753	2.131
16	16	1.746	2.120
17	17	1.740	2.110
18	18	1.734	2.101
19	19	1.729	2.093
20	20	1.725	2.086
21	21	1.721	2.080
22	22	1.717	2.074
23	23	1.714	2.069
24	24	1.711	2.064
25	25	1.708	2.060
26	26	1.706	2.056
27	27	1.703	2.052
28	28	1.701	2.048
29	29	1.699	2.045
30	30	1.697	2.042
31	31	1.696	2.040
32	32	1.694	2.037
33	33	1.692	2.035
34	34	1.691	2.032
35	35	1.690	2.030
36	36	1.688	2.028
37	37	1.687	2.026
38	38	1.686	2.024
39	39	1.685	2.023
40	40	1.684	2.021
41	41	1.683	2.020
42	42	1.682	2.018
43	43	1.681	2.017
44	44	1.680	2.015
45	45	1.679	2.014
46	46	1.679	2.013
47	47	1.678	2.012
48	48	1.677	2.011
49	49	1.677	2.010
50	50	1.676	2.009
51	51	1.675	2.008
52	52	1.675	2.007
53	53	1.674	2.006
54	54	1.674	2.005
55	55	1.673	2.004
56	56	1.673	2.003
57	57	1.672	2.002
58	58	1.672	2.002
59	59	1.671	2.001
60	60	1.671	2.000

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka