

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FERRY MULIADI MANALU

NIM. 015394042

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul :

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR
KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI KEPULAUAN RIAU “**

adalah hasil karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

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

Batam, 13 Agustus 2011
Yang Menyatakan



Ferry Muliadi Manalu
NIM : 015394042



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau

Penyusun TAPM : Ferry Muliadi Manalu
NIM : 015394042
Program Studi : Magister Manajemen (MM)
Hari / tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2011

Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Moeljadi, M.Sc

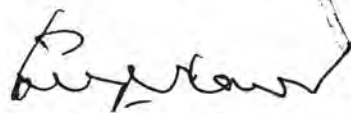
Pembimbing II



Dr. Herman, MA

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Magister Manajemen



Drs. Supartomo Carolus, M.Si
NIP.19521022 198203 1 002

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka



Dr. Suciati, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Ferry Muliadi Manalu
NIM : 015394042
Program Studi : Magister Manajemen (MM)
Judul Thesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau


Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program studi Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2011
Waktu : 08.00 – 09.30 WIB


Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

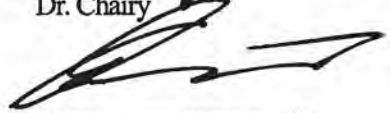
Ketua Komisi Penguji


.....
Dr. Suciati, Ph.D


Penguji Ahli


:
Dr. Chairy

Pembimbing I


.....
Prof. Dr. Moeljadi, M.Sc

Pembimbing II


:
Dr. Herman, MA



ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau

Ferry Muliadi Manalu

Universitas Terbuka

Journal of Management and Business Review

Kata Kunci : motivasi kerja, kepemimpinan, produktivitas kerja

Sumber daya manusia pada pegawai negeri masih belum maksimal dimanfaatkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang mereka emban. Untuk itu peranan pimpinan harus dilandasi jiwa profesional dalam memimpin bawahannya.

Motivasi dan kepemimpinan adalah bagian dari alat penggerak didalam meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang memprediksi produktivitas kerja, penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan survai. Variabel-variabel yang dipilih untuk melihat motivasi kerja dan kepemimpinan sebagai prediktor terhadap produktivitas kerja pegawai. Subyek penelitian adalah 52 pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi langsung dan wawancara.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau. Begitu juga dengan variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai hasil perhitungan Uji Determinan (R^2) menunjukkan bahwa hubungan (*relation*) antara motivasi kerja dan kepemimpinan erat. Dan variasi faktor-faktor produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 88,5 %, sedangkan sisanya 11,5 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh variasi faktor-faktor lain yang ikut memberikan sumbangan pada produktivitas kerja tetapi tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil perhitungan pengujian F secara serempak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independent (motivasi kerja dan kepemimpinan) secara serempak adalah signifikan berpengaruh terhadap variabel dependent (produktivitas kerja). Hasil ini memberikan arti bahwa, faktor motivasi kerja dan faktor kepemimpinan secara bersama-sama dianggap layak sebagai faktor yang hanya mempengaruhi produktivitas kerja.

ABSTRACT

Effect of Work Motivation and Leadership Against Work Productivity Employees in the Office of the Electoral Commission of Riau Islands Province

Ferry Muliadi Manalu

Universitas Terbuka

ferry_muliadi@ut.ac.id

Keywords: work motivation, leadership, work productivity

Human resources in the civil service are still not optimally utilized in performing the tasks that they entailed. For that role of leadership must be based on professional life in leading subordinates.

Motivation and leadership are part of the driving tool in improving work productivity of an organization both government organizations and private organizations.

In general, this study aims to identify variables that predict labor productivity, the research was conducted through a survey approach. The variables chosen to see the work motivation and leadership as a predictor of work productivity of employees. Subjects were 52 employees Office of the General Elections Commission (KPU), Riau Islands province. The data was collected using questionnaires, direct observation and interviews.

T- test results showed the variable motivation to work in a positive and significant effect on the productivity of employees working KPU Riau Islands Province. Likewise with the leadership variable is positive and significant effect on work productivity.

Test results of the calculation of the value of determinant (R^2) indicates that the relations (relations) between work motivation and leadership erat. Dan variations in labor productivity factors can be explained by variations in motivation and leadership by 88.5%, while the remaining 11.5% can be explained by other factors is not examined by a variety of other factors contributing to labor productivity but not examined in this study.

The results of calculations simultaneously F-test (F-test) showed that the independent variable (work motivation and leadership) simultaneously is a significant effect on the dependent variable (labor productivity). This result gives the sense that, work motivation factors and leadership factors jointly considered feasible as the factor that only affects work productivity.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan TAMP (Tesis) ini dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau “.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa selama proses perkuliahan tatap muka, pertemuan tutorial, tugas tutorial, online, penulisan, penelitian, Bimbingan Tesis Residensial (BTR 1 dan BTR 2) sampai tahap akhir ujian tesis banyak kendala dan kesulitan yang dihadapi. Namun berkat dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat melewatinya dengan baik.

Akhirnya pada kesempatan ini dengan hati yang tulus, penulis menghaturkan ucapan terimakasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka , Suciati, Ph.D.
2. Kepala UPBJJ-UT Batam , Paken Pandiangan, MSi, selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
3. Pembimbing I Prof. Dr. Moeljadi, M.Sc dan Pembimbing II Dr.Herman, MA yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini.
4. Kepala Bidang Ilmu Ekonomi selaku penanggung jawab program Pascasarjana Magister Manajemen, Drs. Supartomo Carolus, M.Si.

5. Bapak dan Ibu Dosen, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama belajar di Program Pascasarjana Magister Manajemen.
6. Bapak tercinta Karmen Manalu gelar Ompu Martha Doli dan Mertua tercinta Mastaria Panggabean Gelar Ompu Lindung Boru serta keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil , moral dan iringan doa.
7. Istri tercinta Rismawati Sitohang yang telah memberikan dukungan material, moral, iringan doa dan perhatian tulusnya.
8. Ananda tersayang Mr. Binoto Manalu, Boru Puan Farrou Nadenggan Manalu yang menjadi inspirasi untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Sahabat Jonly Hu , Bernad dan yang lain yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta , Juli 2011

Penulis

Ferry Muliadi Manalu
NIM. 015394042



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Bagan	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Hipotesis.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian Motivasi	10
2. Perkembangan Teori Motivasi.....	13
3. Motivasi Kerja.....	18
4. Pengertian Motif.....	21
5. Pengertian Harapan.....	22

6. Pengertian Insentif.....	24
7. Pengertian Kepemimpinan.....	25
8. Pentingnya Kepemimpinan.....	26
9. Pendekatan Tingkah Laku Kepemimpinan.....	27
10. Pengertian Produktifitas.....	30
11. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	32
B. Definisi Operasional Penelitian.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	37
A. Desain Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel	38
C. Instrumen Penelitian	38
D. Prosedur Pengumpulan Data	39
1. Teknik Kuesioner.....	40
2. Teknik Dokumentasi.....	40
3. Teknik Observasi.....	41
E. Validitas dan Reliabilitas.....	41
1. Validitas.....	41
2. Reliabilitas.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif Persentase.....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
3. Analisis Regresi Linear Ganda.....	47
4. Pengujian Korelasi.....	50
5. Sumbangan Efektif.....	50

BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Penjelasan Deskriptif Data Penelitian.....	54
1. Analisis Frekuensi.....	65
2. Analisis Kuantitatif.....	86
a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	86
b. Pengujian Asumsi Klasik.....	89
3. Pengujian Regresi	94
4. Pengujian Korelasi.....	103
5. Sumbangan Efektif.....	104
C. Pembahasan.....	105
1. Analisa Frekuensi.....	106
2. Uji Serempak (Uji F).....	115
3. Uji Parsial (Uji- t).....	117
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	122
A. Simpulan.....	122
B. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	124

DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan 1.1.Kerangka Berpikir Penelitian..... 9

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
4.1.	Struktur Organisasi KPU Provinsi Kepulauan Riau	67
4.2.	Grafik scatterplott Uji Hetero Skedastisitas.....	90
4.3.	Grafik Histogram Uji Normalitas.....	92
4.4.	Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas.....	93
4.5.	Grafik Uji Serempak (Uji F).....	97
4.6.	Grafik Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja.....	100
4.7.	Grafik Uji Parsial (Uji t) Kepemimpinan.....	101
4.8.	Uji Korelasi Product Moment Pearson.....	103
4.9.	Perhitungan Sumbangan Efektif.....	104

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
4.1.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_1.....	65
4.2.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_2.....	65
4.3.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_3.....	66
4.4.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_4.....	67
4.5.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_5.....	67
4.6.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_6.....	68
4.7.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_7.....	68
4.8.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_8.....	69
4.9.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_9.....	70
4.10.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_10.....	70
4.11.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_11.....	71
4.12.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_12.....	72
4.13.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_13.....	72
4.14.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_1.....	73
4.15.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_2.....	73
4.16.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_3.....	74
4.17.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_4.....	74
4.18.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_5.....	75
4.19.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_6.....	75
4.20.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_7.....	76
4.21.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_8.....	76

4.22.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_9.....	77
4.23.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_10.....	77
4.24.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_11.....	78
4.25.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_12.....	78
4.26.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_13.....	79
4.27.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_1.....	79
4.28.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_2.....	80
4.29.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_3.....	80
4.30.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_4.....	81
4.31.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_5.....	81
4.32.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_6.....	82
4.33.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_7.....	82
4.34.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_8.....	83
4.35.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_9.....	83
4.36.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_10.....	84
4.37.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_11.....	84
4.38.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_12.....	85
4.39.	Deskripsi Variabel Produktivitas kerja Pertanyaan_13.....	85
4.40.	Pengujian Reliabilitas.....	86
4.41.	Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	87
4.42.	Pengujian Validitas Kepemimpinan.....	87
4.43.	Pengujian Validitas Produktivitas Kerja.....	88
4.44.	Pengujian Heteroskedastisitas.....	91
4.45.	Pengujian Normalitas.....	94

4.46.	Hubungan Antar Variabel.....	95
4.47.	Hubungan Antar Variabel Model Summery.....	95
4.48.	Uji Serempak (Uji F).....	95
4.49.	Uji Parsial (Uji t).....	98
4.50.	Uji Korelasi Product Moment Pearson.....	103
4.51.	Sumbangan Efektif.....	104
4.52.	Persentase Responden Variabel Motivasi Kerja	106
4.53.	Persentase Responden Variabel Kepemimpinan.....	109
4.54.	Persentase Responden Variabel Produktivitas.....	112

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Kuesinoer
Lampiran	2	Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran	3	Hasil Analisis
Lampiran	4	Uji Reliabilitas dan Validitas
Lampiran	5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran	6	Regresi Berganda
Lampiran	7	Pengujian Korelasi

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah yang dihadapi oleh negara-negara berkembang sangat kompleks. Salah satu diantaranya adalah masalah mengejar ketertinggalannya dan berusaha untuk sejajar dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dahulu maju. Pengembangan sumber daya manusia selalu menjadi salah satu prioritas kebijakan pemerintah. Termasuk Bangsa Indonesia yang saat ini sedang dilanda krisis nasional yang berkepanjangan dengan diwarnai oleh rasa ketidakpuasan terhadap pemerintah dan wakil rakyat yang dianggap tidak aspiratif terhadap masyarakat.

Secara faktual, faktor manusia memang merupakan faktor inti diantara sumber daya lainnya yang tersedia dalam wilayah Republik Indonesia. Disamping kemampuan daya pikir secara rasional, manusia juga mempunyai kemampuan menghadapi dan mengantisipasi berbagai kemungkinan ancaman terhadap kelangsungan hidup masyarakatnya, bertahan terhadap seleksi alam, dan sekaligus mengelola sumber daya alam itu.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung terwujudnya tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dalam suasana perkehidupan bangsa yang aman, tenteram, tertib, dan dinamis.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.

D. Kegunaan Penelitian

Usaha untuk meningkatkan produktivitas pada dasarnya bukan hanya mengarah pada peningkatan produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Ravianto (1991) dalam bukunya Sutrisno (2007 : 109) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, iklim kerja, sarana produksi manajemen dan prestasi. Maka dapat disusun asumsi bahwa :

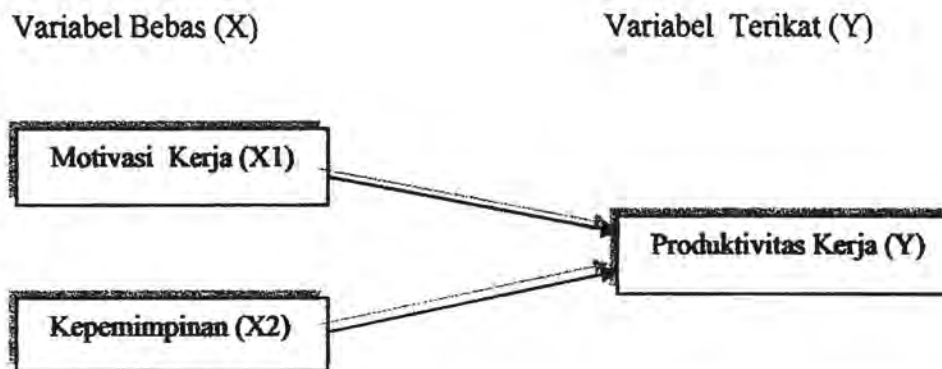
1. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau sangat tergantung pada tingkat produktivitas kerja pegawainya.
2. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.
3. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan para pegawai yang bersangkutan.

4. Apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka akan dapat mengakibatkan berbagai macam kemungkinan, seperti :
 - a. Kemerossotan hasil kerja atau produksi.
 - b. Terjadi penumpukan pekerjaan di dalam organisasi.
 - c. Rusaknya hubungan kerja antar unit kerja yang satu dengan yang lain.
 - d. Kurangnya perhatian terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai.
 - e. Menurunnya semangat kerja pegawai.

Kemungkinan-kemungkinan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih tergolong rendah. Pada suatu saat kemungkinan itu dapat mengganggu kelancaran tugas pelayanan masyarakat yang diemban oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau. Produktivitas kerja yang rendah ditandai dengan sedikitnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, mutu hasil kerja yang tidak sesuai target, dan tidak adanya ketetapan dan kecepatan waktu penyelesaian tugas.

Oleh karena itu perlu adanya upaya-upaya untuk mendorong motivasi kerja pegawai, misalnya dengan pemberian rangsangan- rangsangan (insentif), dorongan (motif), harapan-harapan yang membuat gairah kerja pegawai, meningkat dan tindakan pimpinan yang tegas, berwibawa dan penuh tanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas.

Dengan demikian secara teoritik hubungan antara variabel bebas (X1) motivasi kerja dan (X2) kepemimpinan dengan variabel terikat (Y) produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 1.1 : Kerangka Alur Pemikiran Teoritik Hubungan Antara Variabel bebas (X1) Motivasi Kerja dan (X2) Kepemimpinan dengan Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja

E. Hipotesis

Untuk mengkaji hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka perlu disusun hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris .

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Komis. Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.
2. Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian motivasi

Istilah motivasi ini sering kita bicarakan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia motivasi dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
- b. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sesuatu karena itu ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Ratmawati dan Herachwati (2006 : 32) berpendapat bahwa : ” Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan, dalam lingkup organisasi , motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi , tingkat usahanya , maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan.”

Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya.

Menurut Robbins (2007 : 213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Memperhatikan uraian di atas terdapat tiga kata kunci dengan motivasi, yaitu intensitas, arah, berlangsung lama. Intensitas terkait dengan

seberapa keras seseorang berusaha, dan ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang paling besar dari pimpinan jika dikaitkan dengan urusan motivasi. Walaupun demikian intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi.

Untuk itu, pimpinan harus dapat mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya, karena upaya yang diarahkan kesasaran yang konsisten dengan sasaran organisasi sudah seharusnya diusahakan pemimpin. Dengan demikian motivasi memiliki kegiatan berlangsung lama, dan ini merupakan suatu ukuran tentang seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya, serta individu atau kelompok yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaan yang dipegangnya untuk mencapai sasaran yang dinginkannya maupun yang diinginkan organisasi.

Siagian (1994 : 286) mendefenisikan bahwa :” Motivasi sebagai Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan, sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis .”

Siagian juga memberikan teori Kaitan Imbalan dengan prestasi, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan.

- e. Keinginan.
- f. Kepuasan Kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat bekerja.
- d. Situasi lingkungan pada umumnya.
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Sementara Ratmawati dan Herachwati (2006 : 32) menyatakan bahwa “ Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya”.

Berbagai defenisi motivasi diatas pada prinsipnya sama yaitu menekankan pengertian motivasi pada pemberian dorongan (motif) untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Misalnya dalam hal seorang pegawai yang ingin naik pangkat atau naik gaji , maka perbuatan-perbuatannya akan menunjang arah pencapaian tujuan keinginan tersebut. Perbuatan-perbuatan atau tindakannya dapat berupa kerja keras berprestasi, menambah keahlian sumbang saran dan sebagainya. Yang menjadi motif atau pendorong dalam hal ini ialah kebutuhan anaknya ke sekolah yang lebih tinggi.

Lebih lanjut pendapat Ratmawati dan Herachwati (2006 :) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* menyatakan bahwa : “ Para manager organisasi (pimpinan) dituntut memiliki kemampuan memotivasi karyawannya (bawahannya) yaitu melalui pemahaman tentang teori-teori motivasi , seperti misalnya teori kebutuhan (*needs teory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) maupun teori keadilan (*equity theory*) dan teori-teori lainnya .”

Kekuatan dari motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan adalah suatu fungsi dari :

- a. Kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu kesadaran dimana didalam diri setiap orang , tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkatan untuk memenuhi suatu kepentingan.
- b. Harapan adalah dimana kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan.
- c. Nilai dari insentif dimana ganjalan-ganjalnya demi tercapainya tujuan.

Pendapat Atkinson (2006 : 3.11) dalam bukunya Ratmawati dan Herachwati *Perilaku Organisasi* , yang menyatakan bahwa pengertian motivasi meliputi motif, harapan dan insentif tersebut , dijadikan ukuran kekuatan dari pengertian motivasi yang dikaji dalam tesis ini.

2. Perkembangan teori motivasi

Teori-teori awal muncul pada tahun 1950-an yang merupakan kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, dan tiga teori spesifik yang dirumuskan adalah teori hierarki kebutuhan , teori X dan Y, dan teori dua faktor (Siagian, 2004 : 146) dengan uraiannya sebagai berikut :

a. Teori hierarki kebutuhan.

Teori ini merupakan teori motivasi dari Abraham Maslow dalam bukunya Robbins (1996 : 127) dimana hipotesisnya mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu :

- 1) Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) , seks dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial mencakup kasih sayang , rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Manusia adalah makhluk yang selalu menginginkan sesuatu lebih banyak, keinginan itu berlangsung secara terus-menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba. Sesuatu yang telah dipuaskan tidak menjadi pendorong bagi pelakunya, tetapi hanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk mendapatkan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi perlu terlebih dahulu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

b. Teori X dan teori Y.

Teori ini dikemukakan Douglas McGregor (1960) dengan dua pandangan jelas yang berbeda mengenai manusia yang pada dasarnya yang satu negatif ditandai dengan Teori X dan yang positif ditandai dengan Teori Y. Kajiannya menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu, dan menurut asumsi-asumsi ini pimpinan cenderung cara berperilakunya kepada bawahan.

Menurut teori X, empat asumsi yang dipegang para pimpinan adalah :

- 1) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Sebaliknya empat asumsi positif sebagai Teori Y, menyebutkan :

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang aman dengan istirahat atau bermain. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.

- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggungjawab. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebarluas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Memperhatikan berbagai asumsi diatas maka Teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu, dan Teori Y mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat tinggi mendominasi individu. Usulan yang dibuat berupa ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggungjawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan.

c. Teori dua faktor.

Teori dua faktor ini dikemukakan Frederick Herzberg (1966), teori ini juga dikenal dengan *Herzberg's two factor theory*. Dikemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan (*maintenance*) dan faktor motivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, hal ini digambarkan oleh Herzberg bahwa kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi.

Faktor pemeliharaan dapat berupa hak gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, supervise yang menyenangkan, sarana dan prasarana maupun bermacam-macam bentuk tunjangan lainnya (*ekstrinsik*). Hilangnya faktor-faktor itu dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan pada gilirannya mengakibatkan *turn over* yang tinggi, sehingga dengan demikian faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian.

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, adalah perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (*instrinsik*).

Konsep hygiene ini disebut pula teori dua faktor, pertama adalah faktor motivator terhadap keberhasilan pelaksanaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggungjawab yang dipercaya (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*), sedangkan faktor kedua adalah faktor hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan (demotivasi), terdiri atas administrasi dan kebijakan perusahaan (*company policy and administration*), kualitas supervise (*quality of supervision*), hubungan antar individu (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), dan gaji (*wage*).

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dilaksanakan sedemikian rupa agar kedua faktor (faktor pemeliharaan motivasi) itu dapat terpenuhi, karena makin terpenuhi kebutuhan yang

terkait dengan pekerjaan makin mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.

3. Motivasi kerja

Motif dapat diartikan apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dengan kecenderungan berperilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dibangkitkan oleh suatu rangsangan dari luar atau yang lahir dari dalam diri orang itu sendiri.

Dilingkup organisasi Ratmawati dan Herachwati (2006 : 32) berpendapat bahwa : “ Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan.”

Selanjutnya disebutkan pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat pegawai merasa termotivasi , Pegawai hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana pegawai bekerja. Dalam banyak hal bahwa motivasi individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif, artinya efektifitas kepemimpinan akan nampak dapat memotivasi pegawainya secara efektif.

Pegawai akan termotivasi memberikan hasil kerja yang baik apabila pegawai tersebut memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti mendapat bonus, penghargaan, dan yang lainnya.

Pada dasarnya pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk mengubah perilaku pegawai dalam bekerja agar sesuai dengan keinginan organisasi, meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja

pegawai, meningkatkan rasa tanggungjawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menimbulkan loyalitas.

Dengan adanya pemberian motivasi yang baik maka akan timbul kepuasan kerja yang selanjutnya akan melahirkan kinerja yang baik pula. Pendekatan motivasi kerja pegawai dalam pekerjaan sehari-hari di kantor dapat dilakukan pada setiap kegiatan, karena kebiasaan seseorang cenderung tetap. Jika mereka mempunyai motif bekerja hal ini dapat dibuktikan dari kebiasaan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Motivasi sering kali dipahami sama dengan kinerja (*performance*). Padahal motivasi dan kinerja (*performance*) adalah hal yang berbeda. Kinerja adalah evaluasi atau perilaku seseorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

Ratmawati dan Heracwati (2005 : 33) berpendapat bahwa : “ Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *extrinsic*, motivasi yang bersifat *intrinsic* yang timbul dari kaitan antara individu pegawai dengan pekerjaannya, sedangkan motivasi *extrinsic* adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi factor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.”

Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, memperoleh pengakuan/penghargaan atas prestasinya, memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan/perubahan kedudukan melalui promosi. Sejahter manakah semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi pegawai, maka sejauh ini pulalah dorongan/daya motivasinya, untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi. Dari segi organisasi tentang terpenuhinya kebutuhan manusia tersebut tentunya tergantung pada batas-batas kemampuan organisasi itu pula.

Penting pula untuk diketahui bahwa manusia termotivasi untuk bekerja dengan bergairah ataupun bersemangat tinggi, apabila orang tersebut memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakannya serta tingkat manfaat, daya tarik dan hasil konkrit yang akan diperolehnya. Itu berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya seseorang akan harapan-harapan dan hasil konkrit yang akan diperolehnya, maka semakin tinggi pula motivasi positif yang akan ditunjukkan olehnya.

Motivasi yang bersifat *extrinsic*, timbul karena adanya usaha-usaha yang secara sadar dari manusia dan dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu (perilaku) bagi tercapainya tujuan organisasi di tempat ia bekerja. Faktor-faktor tersebut meliputi upah atau gaji yang meningkat, adanya pimpinan yang bijak, hubungan kemanusiaan yang mantap, kebijaksanaan organisasi/instansi yang tepat, lingkungan kerja fisik yang baik dan terjaminnya keselamatan kerja.

4. Pengertian motif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motif ini diartikan dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Pola, corak.
- b. Salah satu diantara gagasan yang berupa dominan didalam karya sastra, yang dapat berupa peran, citra yang berulang, atau pola pemakaian kata.
- c. Alasan (sebab) seseorang melakukan sesuatu.

Dari ketiga rumusan pengertian motif tersebut, pengertian motif yang ketiga adalah yang paling tepat untuk dipakai dalam penulisan Thesis ini.

Dengan demikian alasan setiap manusia tergerak untuk melakukan sesuatu perbuatan, tindakan ataupun tingkah laku dikarenakan adanya keinginan atau motif-motif tertentu, yaitu ingin memenuhi kebutuhannya.

Oleh karena itu Hasibuan (2005 : 141) mengemukakan bahwa : “ Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motif terkadang didefinisikan sebagai kebutuhan (*needs*), pengendali (*drives*), atau impuls dalam diri seseorang .”

Perilaku seseorang itu pada suatu ketika biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Hal ini hendaknya dapat dipahami oleh setiap pimpinan organisasi bahwa pada umumnya setiap bawahan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang dianggap paling penting baginya. Untuk membicarakan kebutuhan-kebutuhan yang mempunyai kekuatan yang tinggi pada saat tertentu bagi seseorang, Abraham Maslow telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hirarki (*hierarchy of needs*) sebagai berikut :

Manusia mempunyai 5 (lima) tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety or security needs*), tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan social (*social needs*), seperti kebutuhan akan bergaul dalam masyarakatan kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya.
- d. Kebutuhan prestise (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status, misalnya kebutuhan ingin dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

5. Pengertian harapan

Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation" yang dikutip dari (Siagian, 1994 : 292) mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai teori harapan. Menurut Teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dari pengertian harapan di atas dapat dikatakan seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia mempunyai keyakinan bahwa dari prestasi yang diperolehnya itu dapat mengharapakan imbalan yang lebih besar.

Sudah sewajarnya apabila ada seorang pegawai yang mempunyai produktivitas kerja ingin tinggi memiliki keinginan atau harapan-harapan memperoleh penghargaan dari pimpinan, misalnya dengan diberi gelar kehormatan, diberikan kenaikan pangkat atau jabatan. Apabila tidak ada perhatian dan pimpinan, tentunya motivasi kerja pegawai tersebut akan menurun.

George R. Terry yang dikutip dari (Sutarto, 1998 : 17) mengidentifikasi harapan-harapan atau keinginan-keinginan dari orang-orang sebagai anggota organisasi, yang meliputi :

- a. Kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan bagi diri dan karier.
- b. Adanya jaminan keamanan dan keselamatan dalam kerja, umpamanya tidak begitu saja dengan mudah dan tanpa alasan digeser dan diberhentikan dari jabatan-jabatannya.
- c. Haknya sebagai individu dijamin dan dilindungi, selama hak itu tidak bertentangan dengan lingkungan dan masyarakat.
- d. Bilaman seseorang diharapkan untuk member perhatian yang lebih besar kepada pekerjaan yang ditugaskan, maka kepadanya lebih baik diberikan pekerjaan yang cukup menarik perhatiannya, diberi pekerjaan lebih baik dari pada menganggur.
- e. Imbalan jasa yang diterima hendaknya dapat mengimbangi besarnya kewajiban yang harus dipikul dan dipertanggung jawabkan.
- f. Orang lebih senang apabila dipimpin oleh seorang yang lebih berhasil guna dan berdaya guna dalam bersikap, berpikir, berbuat dan bekerja.
- g. Pengakuan bahwa seseorang merupakan anggota sesuatu organisasi oleh anggota lain dan lingkungan masyarakatnya member pengaruh cukup besar terhadap semangat dan kepuasan orang itu.
- h. Bekerja dalam suatu lingkungan fisik dan sosial yang menyenangkan diperlukan oleh seorang anggota organisasi untuk berprestasi lebih tinggi.

6. Pengertian insentif

Untuk memacu semangat/motivasi kerja seorang pegawai, kita juga memberikan insentif misalnya kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja tinggi atau kepada pegawai yang telah kerja lembur.

Guna membahas lebih lanjut insentif, disini penulis akan membahas pengertian insentif yang kutip dari beberapa ahli manajemen, antara lain : Menurut Handoko (2008 : 176), menyatakan bahwa : “ Pengertian insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Hasibuan (2005 : 118) dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia menambahkan pendapatnya tentang insentif yang mengatakan bahwa : “ Insentif adalah Tambahan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan/pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.”

Sedangkan Siagian (1994 : 268) menambahkan pendapatnya tentang insentif bahwa : “ Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut system insentif sebagai bagian dari system imbalan yang berlaku bagi para pegawai. ”

Berbagai system insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu system insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok.

Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

Dari berbagai pendapat mengenai pengertian insentif diatas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan (misalnya gaji

yang layak, uang lembur, bonus, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan hadiah dan sebagainya) yang ditunjukkan secara langsung kepada seseorang agar dalam dirinya timbul semangat kerja yang lebih baik untuk berprestasi bagi organisasi.

Sehubungan dengan penjelasan tentang pengertian motivasi tersebut diatas, maka unsur-unsur motif, harapan, dan insentif dipergunakan sebagai indikator guna mengukur kekuatan motivasi kerja para pegawai negeri sipil di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.

7. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan, dan bukan hanya jabatan semata yang memberi kualifikasi kepada seorang supaya memimpin bahkan lebih dari itu, bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi pendapat, sikap, dan tingkah laku orang lain.

Anoraga (1992) dalam bukunya Sutrisno (2009 : 232) berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Stephen Robinson (1996) dalam buku Teori Motivasi dan Pengukurannya (2011 : 55) mendefinisikan kepemimpinan sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah akan tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaksi).

8. Pentingnya kepemimpinan

Jika kita melihat orang-orang bekerja sama atau berorganisasi mencapai suatu yang diinginya maka kita akan bertanya siapa yang mengarahkannya, siapa yang memimpinya sehingga kerja sama orang tersebut dapat mengarah ketujuan yang hendak dicapainya. Organisasi dapat berjalan menuju sasarnya kalau ada yang mengarahkan sebagaimana mestinya.

Dalam keadaan sehari-hari dapat dilihat apakah manajemen itu terlaksana dalam organisasi dengan baik atau tidak, dan banyak organisasi yang sukses pada suatu saat karena semua rencananya berhasil dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawannya, tetapi kemudian organisasi itu mundur karena banyak karyawan yang keluar, absen atau pindah kerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

9. Pendekatan tingkah laku kepemimpinan

Setelah pendekatan sifat-sifat kepemimpinan tidak memuaskan dalam menganalisis kepemimpinan maka orang mencari taktik baru dalam pendekatan kepemimpinan. Pendekatan tingkah laku juga disebut pendekatan situasi karena menitikberatkan kepada aspek-aspek situasi kepemimpinan seperti tingkah laku, peranan dan keterampilan atau apa yang dilakukan oleh pemimpin. Pendekatan tingkah laku kepemimpinan ini erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin atau kelompok pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya (Siregar, 2010 : 27).

Perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*leadership behavior*) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Maka Rald White dan Ronald Lippert dalam Soekarso, dkk (2010 : 100) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratik, dan gaya *Laissez faire* dengan kriteria sebagai berikut :

Pertama : Gaya Otoriter, mempunyai kriteria :

- a. Penentuan kebijaksanaan semuanya berada di tangan pemimpin.
- b. Teknik dan langkah-langkah kegiatan ditentukan oleh pimpinan sehingga bawahan tidak pasti kemana arahnya.
- c. Pemimpin biasanya mengatur tugas khusus dan tugas kelompok dari setiap orang.

- d. Pemimpin cenderung menonjolkan sifat pribadinya dalam memuji atau mengkritik pekerjaan seseorang, menjauhkan diri dari kegiatan kelompok kecuali untuk menjelaskan sesuatu hal.

Kedua : Gaya Demokratik mempunyai kriteria :

- a. Setiap kebijaksanaan yang akan diambil terlebih dahulu didiskusikan dengan kelompok, baru diambil keputusan.
- b. Gambaran kegiatan diperoleh selama masa diskusi. Langkah-langkah umum dan tujuan kelompok digambarkan serta nasihat teknis diberikan, lalu pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif sehingga dapat dipilih satu diantaranya.
- c. Anggota-anggota atau bawahan diberi kebebasan untuk bekerja dengan orang-orang yang mereka anggap dapat bekerja sama dengan orang-orang yang mereka anggap dapat bekerja sama dan disenanginya sehingga dapat dilakukan pembagian tugas pekerjaan berdasarkan kelompok.
- d. Pemimpin bertindak objektif atau berdasarkan fakta baik dalam hal memuji maupun mengkritik atau memberi spirit serta berusaha bersama-sama kelompok.

Ketiga : Gaya Laissez Faire (bebas) mempunyai kriteria :

- a. Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok atau perorangan untuk mengambil keputusan dan pimpinan sedikit sekali berpartisipasi di dalamnya.
- b. Berbagai macam material dan informasi disalurkan oleh pimpinan dan dia bersedia menyalurkan informasi kapan saja diminta. Dia tidak

mengambil bagian dalam diskusi-diskusi yang dilakukan oleh para bawahannya.

- c. Pemimpin tidak ikut berpartisipasi dalam menentukan tugas pekerjaan yang akan dilakukan oleh kelompok.
- d. Pemimpin jarang memberikan komentar yang spontan terhadap kegiatan bawahan kecuali kalau ada masalah.

Dalam kenyataannya tingkah laku atau gaya kepemimpinan itu tidak ada yang mutlak otoriter atau demokratik, artinya seotoriter apapun kepemimpinan seseorang tentu ada juga demokratisnya dan sebaliknya. Menurut Gaya kepemimpinan itu bergerak dalam situasi yang sama antara otoriter atau demokratik. Yang perlu mendapat perhatian ialah sejauh mana keleluasaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan juga sebesar mana kekuasaan atau kewenangan yang digunakan pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Perbedaan penerapan perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan oleh pimpinan pada suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang berbeda pada individu maupun kelompok. Oleh karena itu dalam usaha mempengaruhi serta memotivasi bawahan diperlukan suatu keputusan untuk mengambil salah satu perilaku atau gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi kebutuhan organisasi dan bawahan. Pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan harus mempunyai kemampuan menyesuaikannya dengan situasi dan kondisi waktu dan tempat agar perilaku atau gaya yang diterapkan dalam organisasi menjadi efektif.

10. Pengertian produktivitas

Istilah produktivitas ini dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai “Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu ; daya produksi, keproduktifan”. Produktivitas berbeda artinya dengan prestasi. Prestasi dalam Kamus Besar bahasa Indonesia diartikan sebagai ‘hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan), dikerjakan, dan sebagainya”. Dengan demikian prestasi menunjukkan hasil kerja yang diperoleh, sedangkan produktivitas menunjukkan kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil kerja tersebut.

Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2009 : 105) yang berpendapat bahwa : “ Produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang. Sutrisno (2009 : 105) menambahkan bahwa : “ Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.”

Swastha dan Sukotjo (1995 : 281) mengatakan bahwa “ Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.”

Bambang Kusriyanto (1993) mengatakan pada prinsipnya juga mengemukakan pendapat yang sama, bahwa : “ Produktivitas adalah kemampuan organisasi menghasilkan kuantitas dan kualitas keluaran sesuai dengan tuntutan lingkungan. Ukurannya adalah : laba, penjualan (bagian laba), lulusan (untuk sekolah), pasien yang sembuh (untuk rumah sakit), dokumen yang diolah (untuk pengolahan data), klien yang dilayani (bagi konsultan).”

Siagian (2004) menambahkan pendapatnya tentang produktivitas, menyatakan bahwa : “ Memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.”

Dari pendapat tentang pengertian produktivitas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah, kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung melalui perbandingan

antara keluaran (*output*) dengan masukannya (*input*) persatuan waktu dengan demikian, pengukuran produktifitas kerja pegawai dapat ditetapkan dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Persiapan kerja.
- b. Kualitas yang dihasilkan.
- c. Ketetapan waktu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Seperti yang telah dikemukakan dahulu bahwa salah satu manfaat penelitian adalah untuk memberikan solusi dalam pemecahan masalah, peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau melalui pemberian motivasi kerja.

11. Pengertian pegawai negeri sipil

Dalam Kamus Besar Indonesia istilah pegawai diartikan sebagai orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya). Sedangkan istilah negeri berarti negara atau pemerintahan.

Untuk lebih jelas pengertian pegawai negeri sipil dapat dikemukakan rumusan pengertian menurut, pasal 1 sub a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Thn 1999 sebagai berikut : Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari rumusan pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang dapat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila telah memenuhi unsur-unsur :

- a. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan .
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam jabatan Negeri atau tugas Negara lainnya.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri terdiri dai Pegawai Negeri Sipil dan anggota ABRI. Selanjutnya dalam ayat (2) disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Sesuai penjelasan Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang digajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Tertinggi/ Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepaniteraan Pengadilan.
- b. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Jawatan.
- c. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau diperkerjakan pada Daerah Otonom.

- d. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain.
- e. Pegawai Negeri Sipil Pusat, yang menyelenggarakan tugas Negara lainnya, seperti hakim pada Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil dalam thesis ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.

B. Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi Operasional adalah merupakan batasan operasional dari variabel penelitian, indikator-indikatornya dan cara mengukur variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini digunakan pengertian batasan operasional sebagai berikut :

1. Motivasi kerja ialah sesuatu yang dapat mendorong pegawai yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum (berupa motif, harapan dan insentif), sehingga mereka tergerak melakukan sesuatu.
2. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain beraktivitas untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, dan merupakan upaya penggunaan pengaruh yang bukan paksaan dalam memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi sehingga terjadi proses interaksi antara pimpinan dan bawahan.

3. Produktivitas Kerja ialah kemampuan karyawan (pegawai) untuk menghasilkan barang atau jasa, yang biasanya dihitung melalui perbandingan out put dan in put yang digunakannya per satuan waktu.

Adapun indikator-indikator dari setiap variabel penelitian ditetapkan sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja (X1) (variabel bebas), indikatornya.

1) Motif .

adalah alasan atau sebab yang mendorong seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Alasannya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, antara lain :

- a) kebutuhan fisiknya.
- b) Kebutuhan Keamanan.
- c) Kebutuhan Sosial.
- d) Kebutuhan Penghargaan/ prestise.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri.

2) Harapan.

Yaitu harapan atau keinginan-keinginan dari para pegawai yang meliputi:

- a) Kesempatan untuk mengembangkan karier.
- b) Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Adanya jaminan perlindungan atas haknya sebagai individu
- d) Adanya jaminan untuk hidup layak.
- e) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- f) Pemimpin yang perhatian dan berwibawa.

g) Pekerjaan yang menarik.

3) Insentif .

Insentif ialah suatu perangsang yang diberikan langsung kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Bentuk insentif ini antara lain berupa :

- a) Gaji yang layak.
- b) Uang lembur.
- c) Bonus/ hadiah.
- d) Tunjangan Hari Tua.

b. Kepemimpin (X2) (Variabel bebas), indikatornya :

- 1) Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah.
- 2) Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan.
- 3) Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian.
- 4) Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.
- 5) Kesediaan pihak atasan dalam memberikan bimbingan , pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

c. Produktivitas Kerja (Y), Indikatornya :

- 1) Persiapan Kerja.
- 2) Kualitas.
- 3) Ketetapan waktu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian dapat didefinisikan menurut para ahli di antaranya adalah yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007 : 1) dalam bukunya Statistika untuk Penelitian mengatakan bahwa : “ Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menggunakan metode penelitian yang disesuaikan dengan pembahasan permasalahan yang akan dianalisis , yaitu Model Penelitian deskriptif eksplanasi.

Penelitian ini adalah model survei, yaitu penelitian yang diadakan untuk memperoleh data primer melalui proses pengisian kuesioner yang telah diuji keterandalan dan kevaliditasannya. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, terdiri dari beberapa pertanyaan yang dirancang untuk menangkap data berupa faktor-faktor dan respon dari variabel penelitian yang telah disusun kerangka penelitiannya.

Karena penelitian ini bersifat menjelaskan dan juga deskriptif, maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif eksplanasi. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, diharapkan dapat menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pegawai dan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007 : 61) mengemukakan pendapatnya bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dan komisioner yang bekerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 52 orang.

Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Arikunto (2010 : 176), apabila subyek kurang dari 100 responden lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007 : 2). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap sesuatu gejala. Variabel bebas dalam penelitian ini ada ada 2, yaitu :

1. Motivasi kerja

Dengan indikator :

- a. Motif
- b. Harapan
- c. Insentif

2. Kepemimpinan

Dengan indikator :

- a. Kejelasan pimpinan dalam member perintah.

- b. Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan.
- c. Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian.
- d. Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.
- e. Kesiediaan pihak atasan dalam memberikan bimbingan , pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

3. Variabel Terikat

yaitu variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah : Produktifitas Kerja Pegawai.

dengan indikator :

- a. Persiapan Kerja.
- b. Kualitas.
- c. Ketetapan waktu.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010 : 265), mengatakan bahwa : “ Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya.”

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

1. Teknik kuesioner

Menurut Arikunto (2010 : 140) menyatakan bahwa : “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.”

Dalam menyusun kuesioner ini peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu (Sugiyono, 2007 : 85). Jadi dengan Skala Likert ini peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kepemimpinan di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.

Kuesioner/Angket pertanyaan ini menggunakan empat alternatif jawaban dengan bobot skor sebagai berikut :

- a. Jawaban a (sangat setuju) diberi skor 4
- b. Jawaban b (setuju) diberi skor 3
- c. Jawaban c (tidak setuju) diberi skor 2
- d. Jawaban d (sangat tidak setuju) diberi skor 1

2. Teknik dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010 : 274). Data dapat diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang data-data mengenai kepegawaian yang ada di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.

3. Teknik observasi

Observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Observasi dapat dilakukan secara langsung terhadap obyek ditempat terjadinya atau berlangsungnya peristiwa.

Dalam penelitian teknik observasi yang digunakan adalah observasi secara langsung, yaitu dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang timbul secara langsung pada obyek penelitian.

Pengumpulan Data yang didapatkan melalui teknik kuesioner, teknik dokumentasi dan teknik observasi ini diperoleh penulis pada saat ada kegiatan yang membentuk Pokja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi (Sudarmanto, 2005 : 77).

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas instrumen. Validitas instrument adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Sudarmanto, 2005 : 78).

Dalam pengujian validitas internal ini dapat digunakan dengan cara analisis butir. Adapun cara pengukuran analisis butir adalah dengan skor butir dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien validitas item yang dicari.

N : Jumlah subyek atau responden.

X : Skor responden untuk tiap item.

Y : Total Skor tiap responden dari seluruh item.

(Sudarmanto, 2005 : 79)

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dikonsultasikan dengan tabel r tabel product moment dengan kaidah keputusan apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk pengambilan data.

Kuesioner disebarakan ke responden di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dan dari hasil jawaban responden diolah untuk mendapatkan hasil validitas dari instrument dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,236	0,233	Valid
2	0,248	0,233	Valid
3	0,357	0,233	Valid
4	0,640	0,233	Valid

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
5	0,564	0,233	Valid
6	0,331	0,233	Valid
7	0,258	0,233	Valid
8	0,575	0,233	Valid
9	0,639	0,233	Valid
10	0,262	0,233	Valid
11	0,448	0,233	Valid
12	0,574	0,233	Valid
13	0,435	0,233	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2011

Tabel 4.2 Pengujian Validitas Kepemimpinan

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,268	0,233	Valid
2	0,325	0,233	Valid
3	0,526	0,233	Valid

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
4	0,402	0,233	Valid
5	0,667	0,233	Valid
6	0,527	0,233	Valid
7	0,365	0,233	Valid
8	0,506	0,233	Valid
9	0,575	0,233	Valid
10	0,361	0,233	Valid
11	0,312	0,233	Valid
12	0,523	0,233	Valid
13	0,658	0,233	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2011

Tabel 4.43 Pengujian Validitas Produktivitas Kerja

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,247	0,233	Valid
2	0,88	0,233	Valid
3	0,612	0,233	Valid

Item	<i>Item-total Correlation</i>	RTabel	Keterangan
4	0,529	0,233	Valid
5	0,634	0,233	Valid
6	0,546	0,233	Valid
7	0,292	0,233	Valid
8	0,441	0,233	Valid
9	0,537	0,233	Valid
10	0,242	0,233	Valid
11	0,271	0,233	Valid
12	0,464	0,233	Valid
13	0,286	0,233	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2011

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 52 orang maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product momen pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi $df = 52 - 2 = 50$, maka r tabel = 0,233. Butir pertanyaan di katakan valid jika nilai r hitung > r tabel, dapat dilihat dari *Corrected item total correlation*. Dengan melihat dari hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai *item-total correlation* > 0,233, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (Sudarmanto, 2005 : 89).

Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil pengtesan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir

σ_t^2 : Varian Total

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari r tabel, maka instrument dikatakan reliabel.

Kuesioner disebarkan ke responden yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 52 responden dengan hasil pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.40 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1 : Motivasi kerja	0,783	Reliabel
X2 : Kepemimpinan	0,818	Reliabel
Y : Produktivitas Kerja	0,789	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS (2010)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian realibilitas instrument penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Adapun metode analisa data yang dipergunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi.

1. Analisis deskriptif persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu motivasi kerja , kepemimpinan dengan produktifitas pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau. Adapun rumusnya adalah :

$$\% = n / N \times 100$$

Keterangan :

% : Tingkat keberhasilan yang dicapai.

n : Jumlah skor jawaban responden.

N : Jumlah seluruh skor ideal.

Perhitungan deskriptif persentase ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut:

- Menetapkan skor tertinggi dan skor terendah.
- Menetapkan range yang dicari yaitu selisih antara skor tertinggi dan skor terendah.
- Menetapkan interval yaitu range dibagi jumlah option.
- Untuk mengetahui kriteria perhitungan dibuat tabel.

Dalam menentukan interval persentase untuk menentukan kategori data dilakukan dengan cara :

$$\text{Persentase tertinggi} : \frac{4}{4} \times 100 \% = 100 \%$$

$$\text{Persentase terendah} : \frac{1}{4} \times 100 \% = 25 \%$$

$$\text{Jarak} : 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

$$\text{Interval kriteria} : \frac{75 \%}{4} = 17.5 \%$$

Tabel : kriteria persentase

Interval kriteria	Skore
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas data.

Untuk keperluan analisis data selanjutnya, maka akan lebih mudah dan lancar bila variabel-variabel yang diteliti mengikuti distribusi tertentu. Dari teori kemungkinan apabila populasi yang diteliti berdistribusi normal maka konklusi bisa diterima, tetapi apabila populasi tidak berdistribusi normal maka konklusi berdasarkan teori tidak berlaku. Oleh sebab itu, sebelum mengambil keputusan berdasarkan teori tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu normalitas distribusinya, apakah pada taraf signifikansi tertentu atau tidak. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian.

Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnof* (Sudarmanto, 2005 : 105). Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS versi 12 Windows 2000. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata diperoleh titik-titik yang mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi homoskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Situmorang dkk, 2010 : 100) dan untuk melihat apakah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara grafik dan cara statistik.

1) Cara grafik.

Sujarweni (2007 : 180) menjelaskan bahwa cara memprediksikan ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika : Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan melihat dari pola diatas maka dapat di analisis berikut : Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Cara statistik

Untuk menguji cara statistik dapat dilakukan dengan uji Glejser dimana uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Gujarati, 1990) dengan persamaan sbb :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independent, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan utk mengetahui pengaruh antara variabel bebas & variabel terikat yaitu antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat produktivitas kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi motivasi kerja (X_1)

b_2 = koefisien regresi kepemimpinan (X_2) (Sugiyono, 2007 : 275)

Untuk menentukan persamaan linier menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS dengan tiga cara pengukuran, yaitu :

a) *Goodness of Fit* atau Uji Determinan (R^2).

Uji Determinan (R^2) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik.

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *prediktornya*. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent. Semakin banyak variabel independent ditambahkan ke dalam model maka R^2 akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan ke dalam model.

Fungsi dari adjusted R square adalah mengurangi keraguan tersebut . Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model (Situmorang dkk, 2010 : 144) .

b) Uji simultan (Uji F).

Pengujian Uji Simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serempak merupakan prediktor yang signifikan terhadap variabel terikat . Uji keseluruhan hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Kaidah pengujian signifikansi secara manual adalah dengan menggunakan tabel F.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

H₀ diterima: Jika F hitung < F tabel maka motivasi kerja, dan kepemimpinan bukan prediktor terhadap produktivitas kerja.

H₀ ditolak : Jika F hitung > F tabel maka stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, kepemimpinan, balas jasa, dan lingkungan luar pekerjaan) merupakan prediktor terhadap kinerja karyawan

- 2) Kaidah Pengujian Signifikansi

a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \leq \text{sig}$), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \geq \text{sig}$), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya signifikan (Situmorang dkk, 2010 : 186)

- c) **Pengujian secara individu (Uji t Hitung).**

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu prediksi pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk memperoleh data tersebut dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan (df)
- b. Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 17.00 for Windows.

c. Menentukan kriteria keputusan :

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima apabila nilai signifikansi $t > \alpha$.

H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_1 diterima apabila nilai signifikansi $t < \alpha$.

4. Pengujian korelasi

Korelasi sering diartikan sebagai hubungan, berarti korelasi harus membicarakan sekurang-kurangnya dua variabel atau lebih. Korelasi juga diartikan sebagai alat ukur yaitu untuk mengukur tingkatan kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi Karl Person ditujukan untuk pasangan pengamatan data rasio yang menunjukkan hubungan yang linier yang sering disebut korelasi *Product Momen Pearson* (Situmorang, 2010 : 83) untuk mengetahui adanya hubungan antara X_1 , X_2 dengan Y .

5. Sumbangan efektif

Pengujian sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji sumbangan efektif untuk mengetahui kontribusi.

Menurut Sutrisno Hadi (2010 : 41), rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = R \times B \times 100$$

Dimana: SE = Sumbangan Efektif
 R = Nilai koefisien korelasi
 B = Beta
 100 = Nilai konstan

Dalam penelitian ini uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui kontribusi dari X_1 , X_2 terhadap Y .

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 22 E menyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Amanat konstitusi tersebut untuk memenuhi tuntutan perkembangan kehidupan politik, dinamika masyarakat, dan perkembangan demokrasi yang sejalan dengan pertumbuhan kehidupan berbangsa dan bernegara (Asa Mandiri, 2007 : 98).

Penyelenggara pemilihan umum yang profesional dan memiliki kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan merupakan tuntutan utama kepada Komisi Pemilihan Umum. Selain itu tuntutan untuk lebih meningkatkan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan pemilihan umum.

Di dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum diatur mengenai Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang

permanen. Komisi Pemilihan Umum dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya ; Komisi Pemilihan Umum memberikan laporan kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden.

Dalam penyelenggaraan pemilihan umum yang profesional membutuhkan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum di tingkat pusat dan sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi serta sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota di daerah sebagai lembaga pendukung yang profesional dengan tugas utama membantu hal teknis administratif, termasuk pengelolaan anggaran. Untuk lebih membantu lancarnya tugas-tugas Komisi Pemilihan Umum, diangkat tenaga ahli/pakar sesuai dengan kebutuhan dan berada di bawah koordinasi Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya penyelenggara Pemilihan Umum berpedoman kepada asas-asas mandiri, jujur, adil, kepastian hukum, tertib penyelenggara pemilu, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas.

1. Tugas dan wewenang KPU Provinsi Kepulauan Riau

Perpanjangan tangan Komisi Pemilihan Umum (KPU) di daerah dibentuk KPU provinsi dan KPU Kabupaten Kota. Dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan penelitian tingkat provinsi yaitu di Kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau. Ada empat bagian yang menjadi tugas dan wewenang KPU Provinsi :

- a. KPU Provinsi sebagai penyelenggaraan Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD.

Adapun tugas dan wewenang KPU Provinsi dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum anggota DPR, DPD dan DPRD adalah :

- 1) Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran serta menetapkan jadwal di provinsi.
- 2) Melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan di provinsi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3) Mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan oleh KPU Kabupaten/Kota.
- 4) Memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan dan menetapkannya sebagai daftar pemilih.
- 5) Menerima daftar pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU.
- 6) Menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi di KPU Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara.
- 7) Melakukan rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah di provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan berita acara hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota.

- 8) Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi peserta Pemilu, Panwaslu Provinsi, dan KPU.
- 9) Menerbitkan Keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan mengumumkannya.
- 10) Mengumumkan calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di provinsi yang bersangkutan dan membuat berita acaranya.
- 11) Memeriksa pengaduan dan/atau laporan adanya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota.
- 12) Menindaklanjuti dengan sege a temuan dan laporan yang disampaikan oleh Panwaslu Provinsi.
- 13) Menonaktifkan sementara dan/atau mengenakan sanksi administratif kepada anggota KPU Kabupaten/Kota, sekretaris KPU Provinsi, dan pegawai sekretariat KPU Provinsi yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu yang sedang berlangsung berdasarkan rekomendasi Panwaslu Provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 14) Menyelenggarakan sosialisasi penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat. melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu.

15) Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau undang-undang.

b. KPU Provinsi sebagai penyelenggara Pemilihan Presiden dan wakil presiden.

Adapun tugas dan wewenang KPU Provinsi dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden adalah meliputi :

- 1) Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran serta menetapkan jadwal di provinsi.
- 2) Melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan di provinsi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3) Mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan tahapan penyelenggaraan oleh KPU Kabupaten/Kota.
- 4) Memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan dan menetapkannya sebagai daftar pemilih.
- 5) Menerima daftar pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU.
- 6) Melakukan rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara.
- 7) Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat hasil penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi peserta Pemilu, Panwaslu Provinsi, dan KPU.

- 8) Memeriksa pengaduan dan/atau laporan adanya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota.
- 9) Menindaklanjuti dengan segera temuan dan laporan yang disampaikan oleh Panwaslu Provinsi.
- 10) Menonaktifkan sementara dan/atau mengenakan sanksi administratif kepada anggota KPU Kabupaten/Kota, sekretaris KPU Provinsi, dan pegawai sekretariat KPU Provinsi yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu yang sedang berlangsung berdasarkan rekomendasi Panwaslu Provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 11) Melaksanakan sosialisasi penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat.
- 12) Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan penyelenggaraan Pemilu.
- 13) Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau undang-undang.

c. KPU Provinsi sebagai penyelenggara Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Adapun tugas dan wewenang KPU Provinsi dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil kepala Daerah adalah meliputi :

- 1) Merencanakan program, anggaran, dan jadwal Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi.

- 2) Menyusun dan menetapkan tata kerja KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota, PPK, PPS, dan KPPS dalam Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi dengan memperhatikan pedoman dari KPU.
- 3) Menyusun dan menetapkan pedoman yang bersifat teknis untuk tiap-tiap tahapan penyelenggaraan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 4) Mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikn semua tahapan penyelenggaraan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan pedoman dari KPU
- 5) Memutakhirkan data pemilih berdasarkan data kependudukan dan menetapkannya sebagai daftar pemilih.
- 6) Menerima daftar pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi.
- 7) Menetapkan pasangan calon kepala daerah dan wakil kepala daerah provinsi yang telah memenuhi persyaratan.
- 8) Menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota dalam wilayah provinsi yang bersangkutan dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara.

- 9) Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat hasil penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi peserta Pemilu, Panwaslu Provinsi, dan KPU.
- 10) Menetapkan dan mengumumkan hasil Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi dari seluruh KPU Kabupaten/Kota dalam wilayah provinsi yang bersangkutan dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara.
- 11) Menerbitkan keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi dan mengumumkannya.
- 12) Mengumumkan pasangan calon kepala daerah dan wakil kepala daerah provinsi terpilih dan membuat berita acaranya.
- 13) Melaporkan hasil Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi kepada KPU.
- 14) Memeriksa pengaduan dan/atau laporan adanya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh KPU Kabupaten/Kota.
- 15) Menindaklanjuti dengan segera temuan dan laporan yang disampaikan oleh Panwaslu Provinsi;
- 16) Menonaktifkan sementara dan/atau mengenakan sanksi administratif kepada anggota KPU Kabupaten/Kota, sekretaris KPU Provinsi, dan pegawai sekretariat KPU Provinsi yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan penyelenggaraan Pemilu

yang sedang berlangsung berdasarkan rekomendasi Panwaslu Provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

17) Melaksanakan sosialisasi penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat.

18) Melaksanakan pedoman yang ditetapkan oleh KPU.

19) Memberikan pedoman terhadap penetapan organisasi dan tata cara penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan tahapan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

20) Melakukan evaluasi dan membuat laporan penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi.

21) Menyampaikan laporan mengenai hasil Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi kepada Dewan Perwakilan Rakyat, Presiden, gubernur, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi.

22) Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau undang-undang.

d. KPU Provinsi dalam Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, dan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah berkewajiban :

- 1) Melaksanakan semua tahapan penyelenggaraan pemilihan umum dengan tepat waktu.
- 2) Memperlakukan peserta pemilihan umum dan pasangan calon secara adil dan setara.
- 3) Menyampaikan semua informasi penyelenggaraan pemilihan umum kepada masyarakat.
- 4) Melaporkan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 5) Menyampaikan laporan pertanggungjawaban semua kegiatan penyelenggaraan pemilihan umum kepada KPU.
- 6) Memelihara arsip dan dokumen Pemilihan umum serta mengelola barang inventaris KPU Provinsi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 7) Menyampaikan laporan periodik mengenai tahapan penyelenggaraan Pemilihan umum kepada KPU dan menyampaikan tembusannya kepada Bawaslu.
- 8) Membuat berita acara pada setiap rapat pleno KPU Provinsi dan ditandatangani oleh ketua dan anggota KPU Provinsi.
- 9) Melaksanakan kewajiban lain yang diberikan oleh KPU.
- 10) Melaksanakan kewajiban lain yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.

KPU Provinsi Kepri dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya dibantu oleh sekretariat KPU Provinsi yang dipimpin oleh seorang sekretaris.

Sekretaris KPU Provinsi adalah jabatan struktural eselon IIa pegawai negeri sipil yang bertanggungjawab kepada KPU Provinsi.

Tugas dan wewenang Sekretaris KPU Provinsi sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum adalah sebagai berikut :

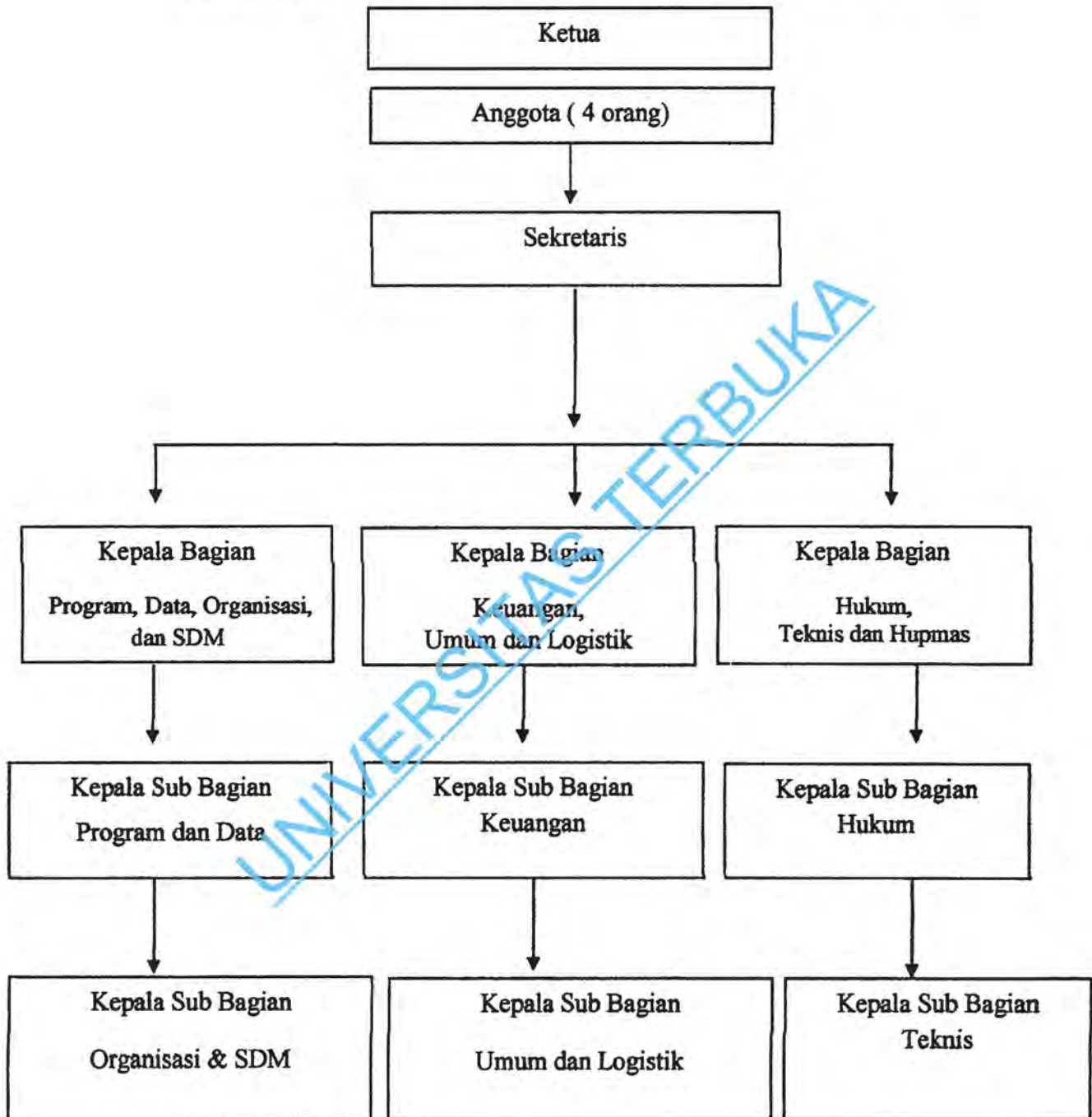
1. Tugas Sekretariat KPU Provinsi :

- a. membantu penyusunan program dan anggaran pemilihan umum.
- b. memberikan dukungan teknis administratif.
- c. membantu pelaksanaan tugas KPU Provinsi dalam menyelenggarakan Pemilihan umum.
- d. membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilihan umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta Pemilu Presiden dan Wakil Presiden
- e. Membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Provinsi.
- f. Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi.
- g. Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Provinsi.
- h. Membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Wewenang Sekretariat KPU Provinsi :
- a. Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan Pemilu Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU.
 - b. Mengadakan perlengkapan penyelenggaraan Pemilu sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - c. Memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - d. Sekretariat KPU Provinsi berkewajiban:
 - 1) Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan.
 - 2) Memelihara arsip dan dokumen Pemilu.
 - 3) Mengelola barang inventaris KPU Provinsi.
 - 4) Sekretariat KPU Provinsi bertanggung jawab dalam hal administrasi keuangan serta pengadaan barang dan jasa berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Tata Kerja dan Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI KEPULAUAN RIAU



Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPU Propinsi Kepri

B. Penjelasan Deskriptif Data Penelitian

1. Analisa frekuensi

Analisa frekuensi ini adalah merupakan analisis yang mencakup gambaran frekuensi data secara umum.

Variabel X1 : Motivasi Kerja

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_1

Score	Frequency	Percent
Valid 2	2	3,8
3	16	30,8
4	34	65,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.1 di atas untuk pertanyaan_1 mengenai terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong orang untuk bekerja lebih giat dalam melakukan tugas adalah 3,8% (2 orang) menyatakan tidak setuju ,30,8% (16 orang) menyatakan setuju dan 65,4% (34 orang) menyatakan sangat setuju sehingga kebutuhan ekonomi sehari -hari dapat mendorong untuk bekerja.

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_2

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	20	38,5
4	31	59,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.2 di atas untuk pertanyaan_2 mengenai tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja adalah 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 38,5% (20 orang) menyatakan setuju dan 59,6% (31 orang) menyatakan sangat setuju maka pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_3

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	2	3,8
	2	6	11,5
	3	26	50,0
	4	18	34,6
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.3 di atas untuk pertanyaan_3 mengenai kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 50% (26 orang) menyatakan setuju dan 34,6% (18 orang) menyatakan sangat setuju . Sehingga pada umumnya kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_4

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	4	7,7
3	38	73,1
4	8	15,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.4 di atas untuk pertanyaan_4 mengenai tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,75 (4 orang) menyatakan tidak setuju, 73,1% (38 orang) menyatakan setuju dan 15,4% (8 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau setuju tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_5

Score	Frequency	Percent
Valid 1	2	3,8
2	5	9,6
3	44	84,6
4	1	1,9
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.5 di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlindungan dan

ketenteraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan) adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 9,6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan tidak setuju dan 1,9% (1 orang) menyatakan sangat setuju. Pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlindungan dan ketenteraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_6

Score	Frequency	Percent
Valid 2	3	5,8
3	21	40,4
4	28	53,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai atasan selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 40,4% (21 orang) menyatakan setuju dan 53,8% (28 orang) menyatakan sangat setuju. Pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier para pegawainya.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_7

Score	Frequency	Percent
Valid 3	30	57,7
4	22	42,3
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.7 di atas untuk pertanyaan_7 mengenai pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja adalah 57,7% (30 orang) menyatakan setuju dan 42,3% (22 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga dalam hal ini bahwa pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasa senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_8

Score	Frequency	Percent
Valid 1	1	1,9
2	6	11,5
3	43	82,7
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.8 di atas untuk pertanyaan_8 mengenai atasan memberikan kesempatan kepada anggota memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari hari adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 82,7% (43 orang) menyatakan tidak setuju dan 3.8% (2 orang) menyatakan sangat setuju . Sehingga pada umumnya atasan memberikan kesempatan kepada para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau untuk memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari hari .

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_9

Score	Frequency	Percent
Valid 2	6	11,5
3	44	84,6
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai pada saat melakukan kerja lembur, anggota diberi imbalan yang layak adalah 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan setuju dan 3,8% (2 orang) menyatakan sangat setuju. Sehingga pada umumnya pada saat melakukan kerja lembur, pegawai diberi imbalan yang layak.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sendang P.Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut system insentif sebagai bagian dari system imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau juga diberlakukan hal yang sama guna meningkatkan produktivitas kerja saat pegawai melakukan kerja lembur.

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_10

Score	Frequency	Percent
Valid 2	2	3,8
3	18	34,6
4	32	61,5
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki adalah 3,8% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 34,6% (18 orang) menyatakan setuju dan 61,5% (32 orang) sangat setuju . Pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan_11

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	4	7,7
	3	46	88,5
	4	2	3,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama adalah 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 88,5% (46 orang) menyatakan setuju dan 3.8% (2 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama. Sesuai dengan pengamatan langsung penulis, hal ini memang terbukti, dikompleks kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepulauan Riau disediakan lapangan tenis meja dan setiap hari sabtu para pegawai (khususnya laki-laki) bermain futsal dengan membentuk satu group Futsal KPU Propinsi Kepulauan Riau.

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 12

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	9	17,3
	3	18	34,6
	4	25	48,1
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.12 di atas untuk pertanyaan_12 mengenai perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai adalah 17,3% (9 orang) menyatakan tidak setuju, 34,6% (18 orang) menyatakan setuju dan 48,1% (25 orang) sangat setuju. Pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pertanyaan 13

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	4	7,7
	3	46	88,5
	4	1	1,9
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_13 mengenai atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 88,5% (46 orang) menyatakan setuju dan 1,9% (1 orang) sangat setuju. Sehingga pada

umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu .

Variabel X2 : Kepemimpinan

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_1

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	27	51,9
	4	25	48,1
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_1 mengenai pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan adalah 51,9% (27 orang) menyatakan setuju dan 48,1% (25 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_2

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	28	53,8
	4	24	46,2
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_2 mengenai pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan adalah 53,8% (28 orang) menyatakan setuju dan 46,2% (24 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau

sepakat bahwa pimpinan paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.

Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_3

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	3	5,8
	3	36	69,2
	4	13	25,0
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_3 mengenai pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 69,2% (36 orang) menyatakan setuju dan 25% (13 orang) sangat setuju. Sehingga dalam hal ini pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.

Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_4

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	2	3,8
	2	3	5,8
	3	27	51,9
	4	20	38,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_4 mengenai pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 5,8% (3 orang) tidak

setuju, 51,9% (27 orang) setuju dan 38,5% (20 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pimpinan di Kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

Tabel 4.18 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan 5

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	2	3,8
	2	1	1,9
	3	29	55,8
	4	20	38,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 55,8% (29 orang) dan 38,5% (20 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya bahwa pimpinan KPU Provinsi Kepri memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.19 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan 6

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	2	3,8
	3	42	80,8
	4	8	15,4
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor adalah 3,8% (2 orang) menyatakan tidak setuju, 80,8%

(42 orang) setuju dan 15.4% (8 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor .

Tabel 4.20 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_7

Score	Frequency	Percent
Valid 3	38	73,1
4	14	26,9
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_7 mengenai pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah 73,1% (38 orang) menyatakan setuju dan 26,9% (14 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya bahwa pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.21 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_8

Score	Frequency	Percent
Valid 1	1	1,9
2	5	9,6
3	43	82,7
4	3	5,8
Total	52	100,0

Pada Tabel 4.21 di atas untuk pertanyaan_8 mengenai ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya adalah

1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 9,6% (5 orang) tidak setuju, 82,7% (43 orang) setuju dan 5,8% (3 orang) sangat setuju . Pada umumnya pegawai merasakan bahwa pimpinan KPU berusaha membantu menyelesaikan pekerjaan yang sukar.

Tabel 4.22 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_9

Score	Frequency	Percent
Valid 2	5	9,6
3	42	80,8
4	5	9,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai kepribadian atasan KPU sangat menyenangkan adalah 9.6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 80,8% (42 orang) dan 9,6% (5 orang) sangat setuju . Pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa kepribadian pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau sangat menyenangkan.

Tabel 4.23 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_10

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	49	94,2
4	2	3,8
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan adalah 1.9%

(1 orang) menyatakan tidak setuju, 94,2% (49 orang) dan 3,8% (2 orang) sangat setuju. Pada umumnya pegawai merasakan bahwa pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan .

Tabel 4.24 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_11

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	9	17,3
	3	41	78,8
	4	2	3,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab adalah 17,3% (9 orang) tidak setuju, 78,8% (41 orang) setuju dan 3,8% (2 orang) sangat setuju. Pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.

Tabel 4.25 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_12

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	10	19,2
	3	39	75,0
	4	3	5,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah 19,2% (10 orang) menyatakan tidak setuju, 75% (39 orang) menyatakan setuju

dan 5,8% (3 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau merasakan bahwa pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 4.26 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Pertanyaan_13

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	6	11,5
	3	16	30,8
	4	29	55,8
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 11,5% (6 orang) menyatakan tidak setuju, 30,8% (16 orang) setuju dan 55,8% (29 orang) sangat setuju.

Pada umumnya para pegawai merasakan bahwa pimpinan mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik .

Y : Produktivitas Kerja.

Tabel 4.27 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_1

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	39	75,0
	4	13	25,0
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_1 mengenai persiapan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya. adalah 75% (39 orang) menyatakan setuju dan 25% (13 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.

Tabel 4.28 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_2

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	44	84,6
4	7	13,5
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.28 di atas untuk pertanyaan_2 mengenai anggota mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan adalah 1.9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 84.6% (44 orang) menyatakan setuju dan 13.5% (7 orang) sangat setuju. Maka dapat disebutkan pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.29 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_3

Score	Frequency	Percent
Valid 2	5	9,6
3	26	50,0
4	21	40,4
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_3 mengenai pegawai harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik adalah 9,6% (5 orang) menyatakan tidak setuju, 50% (26 orang) menyatakan setuju dan 40,4% (21 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

Tabel 4.30 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_4

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	1	1,9
	2	4	7,7
	3	40	76,9
	4	7	13,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_4 mengenai pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan adalah 1,9% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju 7,7% (4 orang) tidak setuju, 76,9% (40 orang) menyatakan setuju dan 13,5% (7 orang) sangat setuju . Pada umumnya pimpinan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang kerjakan oleh para pegawai.

Tabel 4.31 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_5

	Score	Frequency	Percent
Valid	1	2	3,8
	2	4	7,7
	3	35	67,3
	4	11	21,2
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_5 mengenai pegawai pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan adalah 3,8% (2 orang) menyatakan sangat tidak setuju, 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 67,3% (35 orang) setuju dan 21,2% (11 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai tidak pernah diminta oleh pimpinan KPU Provinsi Kepri untuk mengulang kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan.

Tabel 4.32 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_6

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	28	53,8
4	23	44,2
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_6 mengenai dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menghindari kesalahan-kesalahan adalah 1,9% (1 orang) menyatakan tidak setuju 53,8% (28 orang) setuju dan 44,2% (23 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan pekerjaan selalu menghindari kesalahan-kesalahan.

Tabel 4.33 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_7

Score	Frequency	Percent
Valid 2	1	1,9
3	33	63,5
4	18	34,6
Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_7 mengenai membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting adalah 1.9% (1 orang) menyatakan tidak setuju, 63,5% (33 orang) menyatakan setuju dan 34,6% (18 orang) sangat setuju . Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting.

Tabel 4.34 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_8

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	3	5,8
	3	41	78,8
	4	8	15,4
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_8 mengenai saya harus mampu bekerja bersama – sama dengan pegawai lain adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 78.8% (41 orang) menyatakan setuju dan 15.4% (8 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mampu bekerja bersama-sama dengan pegawai lain.

Tabel 4.35 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_9

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	4	7,7
	3	29	55,8
	4	19	36,5
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_9 mengenai pegawai harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan adalah 7,7% (4 orang) menyatakan tidak setuju, 55,8% (29 orang) menyatakan setuju dan 36,5% (19 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan.

Tabel 4.36 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_10

	Score	Frequency	Percent
Valid	3	30	57,7
	4	22	42,3
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_10 mengenai saya harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak adalah 57,7% (30 orang) menyatakan setuju dan 42,3% (22 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.

Tabel 4.37 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_11

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	3	5,8
	3	38	73,1
	4	11	21,2
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_11 mengenai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 73,1%

(38 orang) setuju dan 21,2% (11 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya para pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan / menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.38 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_12

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	3	5,8
	3	44	84,6
	4	5	9,6
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada tabel di atas untuk pertanyaan_12 mengenai saya tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan adalah 5,8% (3 orang) menyatakan tidak setuju, 84,6% (44 orang) menyatakan setuju dan 9,6% (5 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai KPU tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.39 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pertanyaan_13

	Score	Frequency	Percent
Valid	2	7	13,5
	3	36	69,2
	4	9	17,3
	Total	52	100,0

Sumber : Data primer diolah (2011)

Pada Tabel 4.39 di atas untuk pertanyaan_12 mengenai saya dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian adalah 13.5% (7 orang) menyatakan tidak setuju, 69.2% (36 orang)

menyatakan setuju dan 17.3% (9 orang) sangat setuju. Sehingga pada umumnya pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.

2. Analisis kuantitatif

a. Pengujian asumsi klasik

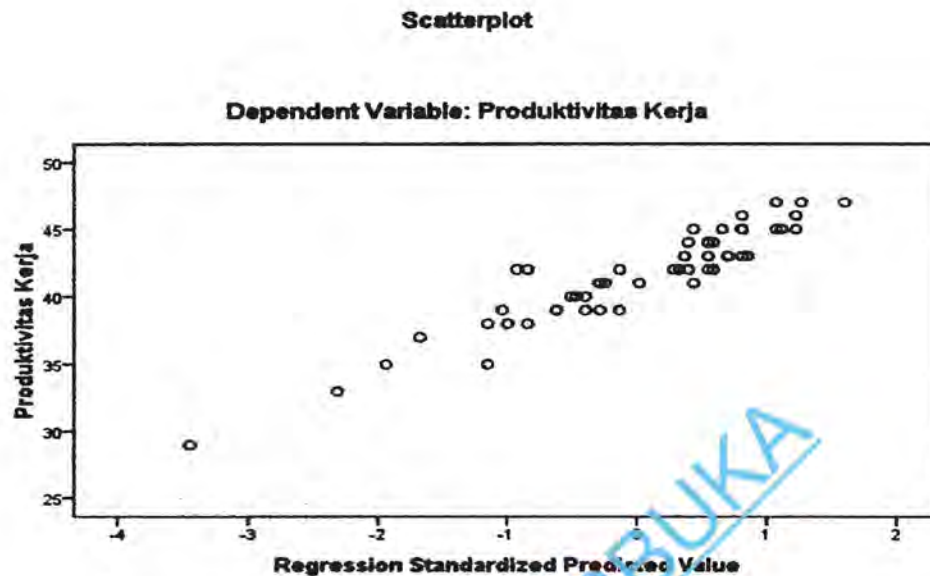
1) Uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi homoskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk melihat apakah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara grafik dan cara statistik.

a) Cara grafik.

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika : Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dari hasil pengolahan data, didapat scatterplot seperti dibawah ini :



Sumber: Gambar diolah SPSS 17

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat dari pola diatas maka dapat di analisis berikut : Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi hetero skedastisitas.

b) Cara statistik.

Untuk menguji cara statistik dapat dilakukan dengan uji Glejser dimana uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Tabel 4.44 Pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,49	1,236		1,091	0,280
Variabel X1	0,017	0,083	0,084	0,209	0,835
Variabel X2	-0,027	0,081	-0,136	-0,338	0,736

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Hasil olah data SPSS 17,2011

Jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independent, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan tidak satupun variabel independent yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent absolut ($abs Ut$). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Dari data didapatkan bahwa $0,835 ; 0,736 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

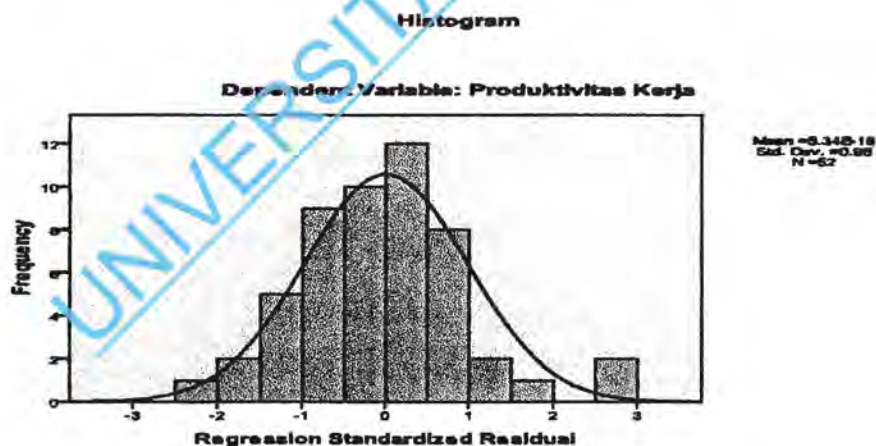
2) Uji normalitas.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji normalitas beberapa pendekatan yang dilakukan seperti :

a. Pendekatan Histogram

Untuk menguji normalitas data dapat dilihat dengan kurva normal yaitu kurva yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satu diantaranya adalah bahwa mean, mode dan median pada tempat yang sama. Jika ketiga tendensi sentral tersebut tidak terletak pada satu tempat maka berarti bahwa kurva tersebut juling ke kiri atau ke kanan. Ukuran kemiringan puncak kurva ke kiri atau ke kanan tersebut dikenal dengan nama kemiringan kurva. Kemencengan suatu kurva distribusi data dapat bertanda positif (jika kurva juling ke kanan) atau bertanda negatif (jika kurva juling ke kiri).

Pada grafik terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Dengan hasil pengolahan data maka didapat grafik histogramnya :



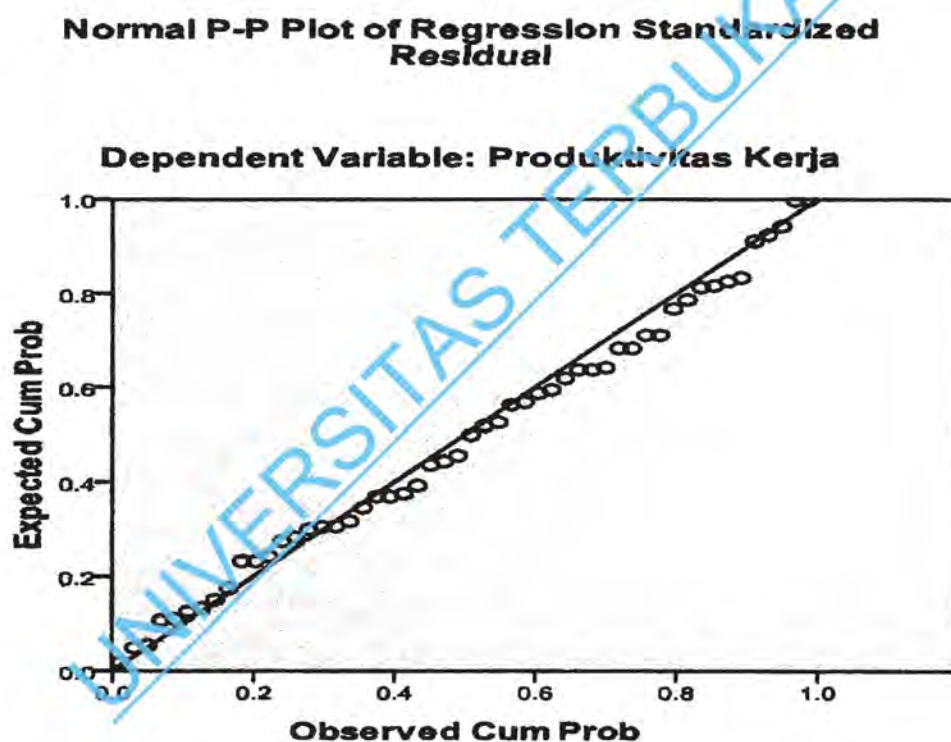
Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas

b. Pendekatan Grafik

Situmorang dkk (2010:93) menyatakan bahwa PP plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y).

Apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Seringkali ditemui bahwa ujung-ujung plot pada PP plot agak menyimpang dari garis lurus. Bila pola-pola titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linier, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus maka dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah menyebar normal.



Sumber : Gambar diolah SPSS 17

Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas

Maka pada *scatter plot* terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal . Hal ini berarti data berdistribusi normal. Namun seringkali data kelihatan normal karena mengikuti garis diagonal.

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov-Smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Pada pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,939 dan di atas nilai signifikan 5% atau 0,05 dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Tabel 4.45 Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,23385445
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,055
Kolmogorov-Smirnov Z		0,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS 17, 2010

3. Pengujian regresi

a) *Goodness of Fit* atau Uji Determinan (R^2).

Uji Determinan (R^2) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik.

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variable independent* atau *prediktornya*. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent. Semakin banyak variabel independent ditambahkan ke dalam model maka R^2 akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan ke dalam model.

Fungsi dari adjusted R square adalah mengurangi keraguan tersebut. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model.

Tabel 4.46 Tabel Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

Sumber : Situmorang dkk , 2010 : 145

Tabel 4.47 Tabel Hubungan Antar Variabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^a	0,885	0,880	1,259

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 17, 2011

Dari data pengolahan dengan memakai SPSS 17 di atas maka dapat disimpulkan bahwa : $R = 0,941$ berarti hubungan (*relation*) antara motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 94,1 %, artinya hubungannya sangat erat.

R Square sebesar 0,885 berarti 88,5 % variasi faktor-faktor produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 11,5 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh variasi faktor-faktor lain yang ikut memberikan sumbangan pada produktivitas kerja tetapi tidak diteliti didalam penelitian ini.

b) Pengujian F secara serempak/simultan.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F) dimana, H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika $sig > 0,05$, artinya motivasi kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan secara serentak terhadap produktivitas kerja.

Sementara H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika tingkat signifikansi dibawah 0,05, artinya motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara serentak terhadap produktivitas kerja. F_{tabel} ($V_1 = k$ dan $V_2 = n - k - 1$) dimana k adalah jumlah variabel independent. Jadi $V_1 = 2$ dan $V_2 = 52 - 2 - 1 = 49$ sehingga $F_{tabel} = 3,187$.

Tabel 4.48 Tabel Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^b

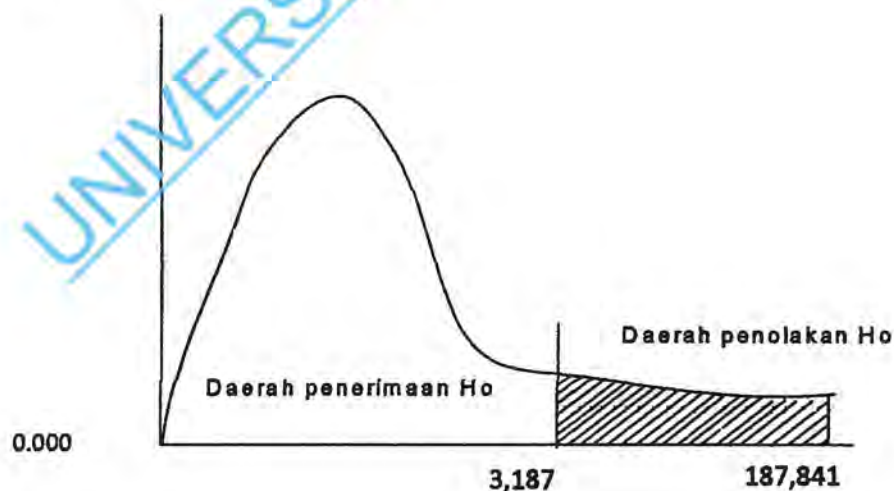
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595,281	2	297,640	187,841	0,000 ^a
Residual	77,642	49	1,585		
Total	672,923	51			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 17, 2011

Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $187,841 > 3,187$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$, menunjukkan variabel independent (motivasi kerja dan kepemimpinan) secara serempak adalah signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (H_0 ditolak).

Hasil ini memberikan arti bahwa, faktor motivasi kerja dan faktor kepemimpinan secara bersama-sama dianggap layak sebagai faktor yang hanya mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh banyaknya variabel diluar model yang sesungguhnya mempengaruhi produktivitas kerja tetapi tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Penelitian ini harus memastikan validitasnya sebagai model yang layak dipakai sebagai alat analisis.



Sumber: Gambar diolah SPSS 17

Gambar 4.5 Grafik Uji Serempak (Uji F)

c) Pengujian secara parsial (Uji t Hitung).

Pengujian parsial atau Uji t hitung ini dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu manajemen ingin melihat dampak dari satu variabel diantara variabel lain (motivasi kerja dan kepemimpinan) yang secara bersama-sama ikut mempengaruhi produktivitas kerja.

Tujuan penelitian agar manajemen dapat memilih variabel mana yang perlu diperhatikan dengan seksama. Nilai dampak yang lebih besar dari dampak variabel lainnya memberikan intuisi kepada manajemen agar mencermati perubahan pada variabelnya. Penurunan dan peningkatan variabel ini akan memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu prediksi secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat . Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t) sedangkan t hitung seperti dibawah ini :

Tabel 4.49 Tabel Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,305	1,943		2,215	0,031
Motivasi Kerja	0,379	0,130	0,398	2,913	0,005
Kepemimpinan	0,521	0,127	0,558	4,086	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 17, 2011

Dari perhitungan regresi linier ganda dengan menggunakan bantuan SPSS

17 maka didapatkan persamaan sbb : $Y = 4.305 + 0,379 X_1 + 0,521 X_2 + e$

Untuk menginterpretasikan data pada tabel di atas maka dapat dilihat dari hipotesa :

Ho: Motivasi kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau.

H1 : Motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau.

Kriteria t test menggunakan uji dua sisi yaitu :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, atau

Jika $Sig < 0,05$, maka Ho ditolak

Jika $Sig > 0,05$ maka Ho diterima.

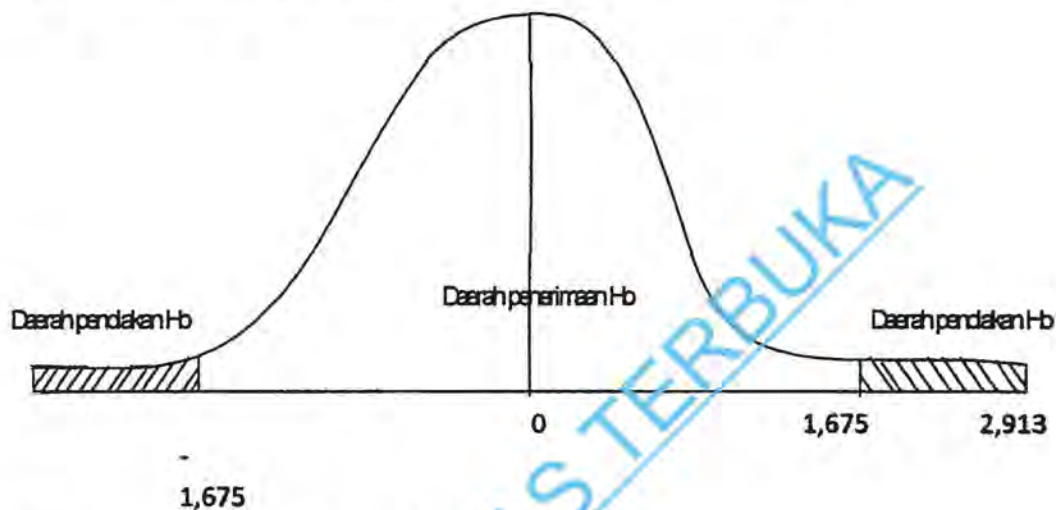
Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,005) di bawah dari 0,05 atau $0,005 < 0,05$ dan nilai hitung lebih besar dari t tabel ($2,913 > 1,675$) dengan demikian berada pada daerah Ho ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau.

Dalam persamaan di atas , konstanta (B_0) adalah sebesar 4.305 hal ini berarti walau pun variabel bebas bernilai nol maka produktivitas kerja pegawai KPU sebesar 4,305 atau jika tidak ada perubahan variabel X_1 , X_2 yang mempengaruhi , maka produktivitas kerja adalah sebesar 4.305.

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,005) di bawah dari 0,05 atau $0,005 < 0,05$ dan nilai hitung lebih besar dari t tabel ($2,913 > 1,675$) dengan demikian berada pada daerah Ho ditolak

artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar b_1 yaitu 0,379 artinya jika variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,379 dengan asumsi variabel lain konstan.



Sumber: Gambar diolah SPSS 17

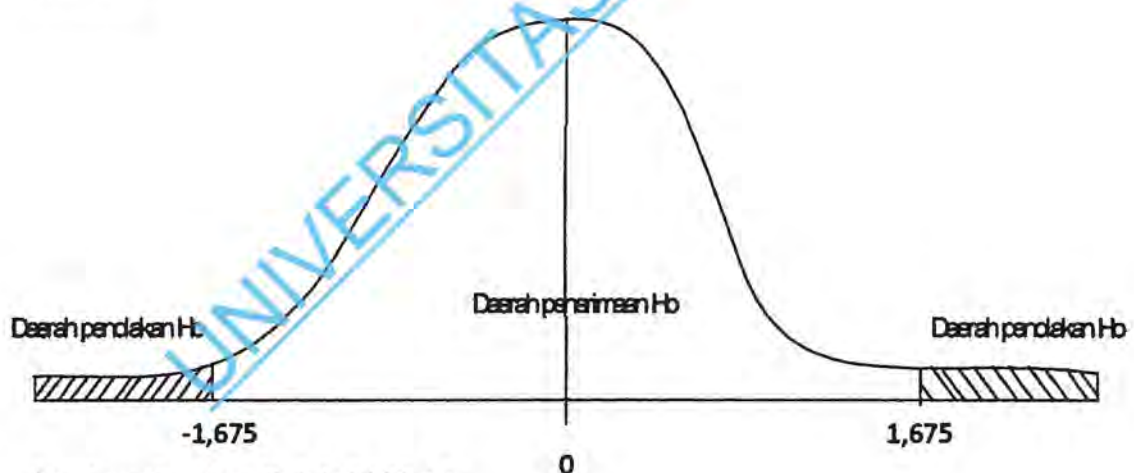
Gambar 4.6 Grafik Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja

Hasil ini memberikan pengertian bahwa jika diasumsikan manajemen hanya memperhatikan motivasi dan kepemimpinan sebagai faktor yang hanya mempengaruhi produktivitas, tindakan / pengelolaan manajemen yang membuat persepsi karyawan mengenai motivasi semakin tinggi (ditunjukkan dengan semakin setuju pada faktor penentu motivasi) akan membuat produktivitas karyawan semakin tinggi.

Perubahan ini terjadi jika variabel lain yaitu kepemimpinan dianggap tetap. Manajemen tidak perlu memperhatikan besar nilai dampak ini, karena nilai ini tidak dapat memberikan arti kuantitatif. Skor motivasi yang terbentuk adalah nilai

relatif persepsi yang memiliki makna, semakin besar nilai skor, menunjukkan persepsi pegawai/karyawan terhadap motivasi semakin tinggi.

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung lebih besar dari t tabel ($4,086 > 1,675$) dengan demikian berada pada daerah H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja para pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau sebesar b_2 yaitu 0,521 artinya jika variabel beban kerja sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,521 dengan asumsi variabel lain konstan.



Sumber: Gambar diolah SPSS 17

Gambar 4.7 Grafik Uji Parsial (Uji t) Kepemimpinan

Dengan mengetahui dampak parsial dari kedua faktor penentu produktivitas kerja, manajemen dapat memilih dampak yang terbesar sebagai langkah yang paling efektif dilakukan. Dampak kepemimpinan relatif lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Pengelolaan manajemen yang efektif (karena adanya kendala anggaran dan waktu) perlu dilakukan agar mencapai tujuan organisasi yaitu produktivitas. Manajemen dapat memilih faktor pembentuk kepemimpinan lebih diutamakan dibandingkan dengan faktor pembentuk motivasi.

Manajemen dapat melihat faktor pembentuk kepemimpinan yaitu :

- a. Kejelasan pimpinan dalam member perintah.
- b. Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan.
- c. Pemberian penghargaan, teguran maupun ujian.
- d. Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.
- e. Kesiediaan pihak atasan dalam memberikan bimbingan , pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

Namun demikian faktor ini juga perlu dipelihara dengan baik oleh manajemen. Tindakan manajemen yang salah mungkin akan menurunkan persepsi kelima faktor ini akan menurunkan produktivitas lebih besar dari pada motivasi. Dengan memperhatikan keterbatasan organisasi, kelima faktor ini dapat dipilih yang paling prioritas.

Mencermati analisis deskripsi di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor pimpinan yang harus membina komunikasi yang lebih baik dengan bawahan adalah faktor yang harus menjadi perhatian serius pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi kepulauan Riau.

Pimpinan juga harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan. Jika pimpinan di Kantor Komisi Pemilihan Umum

Provinsi Kepulauan Riau lebih paham akan harapan pegawainya maka produktivitas kerja para pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau akan meningkat.

4. Pengujian korelasi

Korelasi sering diartikan sebagai hubungan, berarti korelasi harus membicarakan sekurang-kurangnya dua variabel atau lebih. Korelasi juga diartikan sebagai alat ukur yaitu untuk mengukur tingkatan kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi Karl Pearson ditujukan untuk pasangan pengamatan data rasio yang menunjukkan hubungan yang linier yang sering disebut korelasi *Product Moment Pearson* (Situmorang, 2010 : 83) untuk mengetahui adanya hubungan antara X_1 , X_2 dengan Y .

Hal ini memberikan interpretasi bahwa untuk menjaga dan meningkatkan, manajemen dapat menggunakan motivasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas usaha manajemen diperkirakan sebesar 88,5%.

Tabel 4.50 Uji Korelasi *Product Moment Pearson*

Variabel	Validitas		Keputusan	Kesimpulan	
	Korelasi (r)	Sig. (p)			
Y	X_1	0,919	0,000	Tolak H_0	Ada hubungan yang signifikan antara X_1 dan Y
	X_2	0,930	0,000	Tolak H_0	Ada hubungan yang signifikan antara X_2 dan Y

Sumber: Gambar diolah SPSS 17

Berdasarkan data diatas menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara X_1 ($R_{X_1} = 0,919$ dan $p = 0,000$), X_2 ($R_{X_2} = 0,930$ dan $p = 0,000$),

dengan Y. Artinya adanya peningkatan X1, X2 yang lebih baik secara nyata akan meningkatkan Y.

5.Sumbangan efektif

Pengujian sumbangan efektif dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji sumbangan efektif untuk mengetahui kontribusi. Rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = R \times B \times 100$$

Dimana: SE = Sumbangan Efektif

R = Nilai koefisien korelasi

B = Beta

100 = Nilai konstan

Dalam penelitian ini uji sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui kontribusi dari X1, X2 terhadap Y.

Tabel. 4.51 Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	R	B	Perhitungan	SE
X ₁	0,919	0,398	0,919x0,398x100	36,576
X ₂	0,930	0,558	0,93x0,558x100	51,894
Total Sumbangan Efektif				88.470

Sumber: Data diolah (2011)

Berdasarkan data di atas hasil perhitungan menunjukkan, ternyata variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan sumbangan efektif sebesar 36,576%, variabel kepemimpinan (X2) sumbangan efektif sebesar 51,894%. Dari data tersebut maka

sumbangan efektif terbesar pada variabel kepemimpinan (X2) . Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa X1, X2 ternyata mampu memberikan sumbangan efektif total sebesar 88,47% terhadap Y. Besarnya sumbangan efektif total ini sama dengan besarnya koefisien determinasi ($R\text{-square}=R^2$) yaitu sebesar 88,5%. Implikasinya adalah terdapat beberapa variabel lain yang juga mempengaruhi Y selain X1, X2.

C. Pembahasan

Pada analisa data di atas menjelaskan bahwa melalui metode kuantitatif regresi linier ganda telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan merupakan prediktor yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila dilihat secara parsial juga bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) merupakan prediktor yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya akan dibahas hasil analisis kuantitatif regresi linier ganda dengan menggunakan pendekatan teoritis , artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk awal untuk menelusuri beberapa permasalahan dan fenomena. Sehingga pada akhirnya dengan menggunakan data yang ada dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil analisis kuantitatif, maka akan diperoleh pemecahan yang lebih komprehensif dari permasalahan yang ada.

1. Analisa frekuensi

Berdasarkan tabel di bawah pada umumnya para responden menjawab sangat setuju dan setuju dari semua pertanyaan mengenai motivasi kerja. Sehingga dapat dilihat bahwa para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan dari

hasil data di atas maka motivasi kerja sendiri berpengaruh terhadap produktivitas kerja, demikian juga sebaliknya bahwa para pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau produktivitas kerjanya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi .

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Ratmawati dan Herachwati dalam buku Perilaku Organisasi (2006 : 32) yang menyatakan bahwa : “ Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan “.

Tabel 4.52. Persentase Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	Jawaban				Total
		SS	S	TS	STS	
1	Terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong orang untuk bekerja lebih giat.	65,4	30,8	3,8	0	100
2	Tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja	59,6	38,5	1,9	0	100
3	Kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan	34,6	50	11,5	3,8	100
4	Tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.	15,4	73,1	7,7	3,8	100
5	Saya mendapatkan perlindungan dan ketentraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).	1,9	84,6	9,6	3,8	100
6	Atasan saya selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier.	53,8	40,4	5,8	0	100
7	Saya senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.	42,3	57,7	0	0	100
8	Atasan memberikan kesempatan kepada saya memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari hari.	3,8	82,7	11,5	1,9	100

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Total
9	Dalam melakukan kerja lembur , saya diberi imbalan yang layak.	3.8	84.6	11.5	0	100
10	Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang saya miliki.	61.5	34.6	3.8	0	100
11	Saya diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.	3.8	88.5	7.7	0	100
12	Perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.	48.1	34.6	17.3	0	100
13	Atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu.	1.9	88.5	7.7	1.9	100

Sumber : Data diolah (2011)

Bila dilihat secara detail bahwa para pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau termotivasi dalam pekerjaan sesuai dengan hasil responden yang pada umumnya sangat setuju dan setuju seperti sebagai berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari-hari dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat
2. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mendapat tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja.
3. Kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan.
4. Tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.
5. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan perlindungan dan ketentraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).

6. Atasan saya selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier.
7. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau senang menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.
8. Atasan memberikan kesempatan kepada saya memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari-hari.
9. Dalam melakukan kerja lembur, pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau diberi imbalan yang layak.
10. Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang saya miliki.
11. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.
12. Perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.
13. Atasan, memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu.

Sesuai dengan teori yang disampaikan Sondang P. Siagian mendefinisikan bahwa “ Motivasi adalah sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan, sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis ”. Sondang P. Siagian juga memberikan teori Kaitan Imbalan dengan prestasi, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal.

Yang termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.

- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan Kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Tabel 4.53 Persentase Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				Total
		SS	S	TS	STS	
1	Pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.	48.1	51.9	0	0	100
2	Pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.	46.2	53.8	0	0	100
3	Pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.	25	69.2	5.8	0	100
4	Pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.	38.5	51.9	5.8	3.8	100
5	Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.	38.5	55.8	1.9	3.8	100
6	Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan /pelaksanaan disiplin di kantor.	15.4	80.8	3.8	0	100
7	Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	26.9	73.1	0	0	100
8	Ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya.	5.8	82.7	9.6	1.9	100
9	Kepribadian atasan bapak/ ibu sangat menyenangkan.	9.6	80.8	9.6	0	100
10	Pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan.	3.8	94.2	1.9	0	100

NO	Pertanyaan	SS	S	ST	STS	Total
11	Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.	3.8	78.8	17.3	0	100
12	Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.	5.8	75	19.2	0	100
13	Pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.	55.8	30.8	11.5	1.9	100

Sumber : Data diolah (2011)

Menurut Anoraga (1992) dalam bukunya Edy Surisno berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran dan senang mau bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah akan tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaksi).
Demikian juga apa yang dialami oleh pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau bahwa dukung pimpinan sangat berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau. Dari responden didapatkan bahwa pada umumnya memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju antara lain :

1. Pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.
2. Pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.
3. Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.
4. Pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.
5. Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.
6. Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor.
7. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
8. Ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya.
9. Kepribadian atasan bapak/ ibu sangat menyenangkan.
10. Pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan.
11. Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.
12. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
13. Pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.54 Persentase Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	Total
1	Saya selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.	25.0	75.0	0	0	100
2	Saya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	13.5	84.6	1.9	0	100
3	Saya harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik	40.4	50.0	9.6	0	100
4	Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan.	13.5	76.9	7.7	1.9	100
5	Saya pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan.	21.2	67.3	7.7	3.8	100
6	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menghindari kesalahan – kesalahan	44.2	53.8	1.9	0	100
7	Saya membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting .	34.6	63.5	1.9	0	100
8	Saya harus mampu bekerja bersama – sama dengan pegawai lain	15.4	78.8	5.8	0	100
9	Saya harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan	36.5	55.8	7.7	0	100
10	Saya harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.	42.3	57.7	0	0	100
11	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	21.2	73.1	5.8	0	100
12	Saya tidak menunda – nunda pelaksanaan pekerjaan.	9.6	84.6	5.8	0	100
13	Saya dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.	17.3	69.2	13.5	0	100

Bila dilihat secara detail dari jawaban para responden pada umumnya setuju dan sangat setuju yang merupakan indikator dari pada produktivitas kerja bahwa para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya produktivitas kerjanya baik yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.
2. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.
4. Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.
5. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan.
6. Dalam melaksanakan pekerjaan selalu menghindari kesalahan-kesalahan.
7. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting .
8. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus mampu bekerja bersama-sama dengan pegawai lain
9. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan
10. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.
11. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

12. Pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau tidak menunda-nunda pelaksanaan pekerjaan.

13. Para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Bambang Kusriyanto (1990) mengatakan pada prinsipnya juga mengemukakan pendapat yang sama, yaitu : Produktivitas adalah kemampuan organisasi menghasilkan kuantitas dan kualitas keluaran sesuai dengan tuntutan lingkungan. Ukurannya adalah : laba, penjualan (bagian laba), lulusan (untuk sekolah), pasien yang sembuh (untuk rumah sakit), dokumen yang diolah (untuk pengolahan data), klien yang dilayani (bagi konsultan).

Bagi pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau produktivitas kerja diukur dengan cara kerja dan pelayanan dalam pekerjaan seperti :

- Selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.
- Mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan baik.
- Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan tanpa mengulang pekerjaan untuk perbaikan.
- Membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting dan menjalin kerja sama sesama rekan kerja.
- Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda waktu

Siagian (2004) menambahkan memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Dari pendapat tentang pengertian produktivitas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah, kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung melalui perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukannya (*input*) persatuan waktu dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai dapat ditetapkan dari hal-hal sebagai berikut :

- a. Persiapan kerja.
- b. Kualitas yang dihasilkan.
- c. Ketetapan waktu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

2. Uji serempak (Uji F) Variabel Independen (X1) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui melalui uji F. Berdasarkan analisis di atas didapatkan nilai F hitung adalah sebesar 187,841 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,187 . Dalam hal ini bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Robbins (2007 : 213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Memperhatikan uraian di atas terdapat tiga kata kunci dengan motivasi, yaitu intensitas, arah, berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, dan ini adalah unsur yang mendapat perhatian yang paling besar dari pimpinan jika dikaitkan dengan urusan motivasi. Walaupun demikian intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang

diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi.

Untuk itu, pimpinan harus dapat mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya, karena upaya yang diarahkan kesasaran yang konsisten dengan sasaran organisasi sudah seharusnya diusahakan pemimpin. Dengan demikian motivasi memiliki kegiatan berlangsung lama, dan ini merupakan suatu ukuran tentang seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya, serta individu atau kelompok yang termotivasi akan tetap bertahan dengan pekerjaan yang dipegangnya untuk mencapai sasaran yang dinginkannya maupun yang diinginkan organisasi.

Sementara Hasibuan (2005 : 141) mengatakan motivasi adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan , agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya (Dwi Ratmawati & Nurri Herachwati, 2006 : 32).

Sehingga sesuai dengan hasil responden dan teori di atas bahwa motivasi kerja dan dengan adanya dukungan serta pengarahan dari pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga semakin tingginya motivasi kerja dan dukungan pimpinan maka dapat meningkatkan produktivitas dari pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau

demikian juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja para pegawai KPU Provinsi Kepulauan Riau. Teori dan tanpa adanya dukungan serta pengarahan dari pimpinan maka akan dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau. Sehingga motivasi dan dukung pimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Uji parsial (Uji t) variabel independent (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

a. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden didapatkan bahwa pada umumnya para responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap motivasi kerja para pegawai Komisi Pemilihan Umum Propinsi Kepulauan Riau. Dan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,005) di bawah dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung lebih besar dari t tabel ($2,913 > 1,675$).

Hal ini sesuai dengan teori harapan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai teori harapan. Menurut Teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dari pengertian harapan diatas dapat dikatakan seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau ia mempunyai keyakinan bahwa dari prestasi yang diperolehnya itu dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar.

Sudah sewajarnya apabila ada seorang pegawai yang mempunyai produktivitas kerja ingin tinggi memiliki keinginan atau harapan-harapan memperoleh penghargaan dari pimpinan, misalnya dengan diberi gelar kehormatan, diberikan kenaikan pangkat atau jabatan. Apabila tidak ada perhatian dan pimpinan, tentunya motivasi kerja pegawai tersebut akan menurun.

George R. Terry mengidentifikasi harapan-harapan atau keinginan-keinginan dari orang-orang sebagai anggota organisasi, yang meliputi :

1. Kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan bagi diri dan karier.
2. Adanya jaminan keamanan dan keselamatan dalam kerja, umpamanya tidak begitu saja dengan mudah dan tanpa alasan digeser dan diberhentikan dari jabatan-jabatannya
3. Haknya sebagai individu dijamin dan dilindungi, selama hak itu tidak bertentangan dengan lingkungan dan masyarakat.
4. Bilaman seseorang diharapkan untuk member perhatian yang lebih besar kepada pekerjaan yang ditugaskan, maka kepadanya lebih baik diberikan pekerjaan yang cukup menarik perhatiannya, diberi pekerjaan lebih baik dari pada menganggur.
5. Imbalan jasa yang diterima hendaknya dapat mengimbangi besarnya kewajiban yang harus dipikul dan dipertanggung jawabkan.

6. Orang lebih senang apabila dipimpin oleh seorang yang lebih berhasil guna dan berdaya guna dalam bersikap, berpikir, berbuat dan bekerja.
7. Pengakuan bahwa seseorang merupakan anggota sesuatu organisasi oleh anggota lain dan lingkungan masyarakatnya member pengaruh cukup besar terhadap semangat dan kepuasan orang itu.
8. Bekerja dalam suatu lingkungan fisik dan social yang menyenangkan diperlukan oleh seorang anggota organisasi untuk berprestasi lebih tinggi.

Motivasi kerja memang sangat berkaitan dengan produktifitas kerja, hal ini dikemukakan oleh Ravianto bahwa “produktifitas kerja karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja”. Selaras dengan pendapat Ravianto, Soeharsono Sagir mengemukakan bahwa “ melalui motivasi kerja, maka disiplin kerja dan produktifitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan ”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja pegawai negeri sipil.

d. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden didapatkan bahwa pada umumnya para responden memberikan tanggapan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai KPU hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah dari 0,05 atau $0,036 < 0,05$ dan nilai hitung lebih besar dari t tabel ($4,086 > 1,675$).

Sesuai dengan pendapat Anoraga (1992) dalam bukunya Edy Sutrisno berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan, bahwa

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa aktifitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan, dan adanya satu orang yang mempengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu. Hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin bukanlah hubungan satu arah akan tetapi senantiasa harus terdapat adanya antar hubungan (interaksi).

Jika kita melihat orang-orang bekerja sama atau berorganisasi mencapai suatu yang diinginkan maka kita akan bertanya siapa yang mengarahkannya, siapa yang memimpinya sehingga kerja sama orang tersebut dapat mengarah ketujuan yang hendak dicapainya. Organisasi dapat berjalan menuju sasarannya kalau ada yang mengarahkan sebagaimana mestinya.

Dalam keadaan sehari-hari dapat dilihat apakah manajemen itu terlaksana dalam organisasi dengan baik atau tidak, dan banyak organisasi yang sukses pada suatu saat karena semua rencananya berhasil dilaksanakan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawannya, tetapi kemudian organisasi itu mundur karena banyak karyawan yang keluar, absen atau pindah kerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Setelah pendekatan sifat-sifat kepemimpinan tidak memuaskan dalam menganalisis kepemimpinan maka orang mencari taktik baru dalam pendekatan kepemimpinan. Pendekatan tingkah laku juga disebut pendekatan situasi karena

menitikberatkan kepada aspek-aspek situasi kepemimpinan seperti tingkah laku, peranan dan keterampilan atau apa yang dilakukan oleh pemimpin. Pendekatan tingkah laku kepemimpinan ini erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin atau kelompok pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya (Udeman Siregar, 2010 : 27).

Sehubungan dengan gaya kepemimpinan ini maka Rald White dan Ronald Lippert dalam Soekarso, dkk (2010 : 100) mengemukakan tiga bentuk gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya *Laissez faire*.

Untuk meningkatkan dan mencapai produktivitas yang tinggi dibutuhkan peran serta pimpinan kepada bawahannya. Peran serta pimpinan dibutuhkan untuk memberikan pengarahan/petunjuk kerja dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh setiap bawahan/anggota. Demikian juga di kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau para pegawai sangat mengharapkan dukungan dari pimpinan sebagai mana yang dirasakan saat ini bahwa pimpinan KPU Provinsi Kepulauan Riau dapat menjalankan sesuai dengan apa yang diharapkan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data emperis, temuan penelitian dan evaluasi pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Faktor motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak mempunyai gerakan atau dorongan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.
2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti menjelaskan bahwa tingginya produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau disebabkan oleh makin besarnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai.
3. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti menjelaskan bahwa tingginya produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau disebabkan oleh makin baiknya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau.

B. Saran

Saran yang dapat dikemukakan penulis dari hasil penelitian di atas ada beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam rangka menciptakan pegawai yang mandiri, bertanggungjawab dan profesional hendaknya Pimpinan Kantor KPU Provinsi Kepulauan Riau tetap mengantisipasi hal-hal yang bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja para pegawai dengan memberikan pelatihan, insentif dan apresiasi bagi pegawai yang dianggap disiplin.
2. Pimpinan memberikan uraian tugas yang jelas bagi para pegawai dan pertanggungjawaban dari masing-masing tugas tersebut, dan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Pemerintah perlu memberikan dukungan dan jaminan masa depan yang lebih pasti kepada pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau, berupa asuransi, dan jaminan lain.
4. Pemerintah perlu memberikan peningkatan kemampuan pimpinan KPU Provinsi Kepulauan Riau baik berupa peningkatan pendidikan, pelatihan maupun training sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I Gusti Ngurah. (2005). *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basu Swastha, Dh. Dan Ibnu Sukotjo, W. (1995). *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1993) , *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Jakarta : Balai Pustaka.
- Hadi, Sutrisno. (2010). *Analisis Regresi*, Yogyakarta : Andi offset.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Kusriyanto, Bambang. (1993). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : PT.Pustaka Binan Pressindo.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, Anita. (2008). *Hubungan Motivasi Kerja dan Displin dengan produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Skripsi, Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ratmawati, Dwi dan Nurri Herachwati. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Ravianto, J. (1985). *Produktifitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

- Republik Indonesia. (1999). *Undang - Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Penerbit Asa Mandiri.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang - Undang RI Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dan UU RI Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden*. Jakarta : Penerbit Asa Mandiri.
- Setiawan, Margono. (2005). *Pengaruh Kekuasaan Pemimpin, Pemberdayaan, Motivasi, Terhadap Komitmen dan kepuasan Kerja Dosen*. Disertase, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siregar Udean. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Situmorang Syafrizal Helmi, dkk. (2010). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Medan : USU Press.
- Soekarso, dkk. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sudarmanto R.Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sujarweni Wiratna. (2007). *Belajar Mudah SPSS Untuk penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Umum*. Yogyakarta, : Ardana Media.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto. (2006). *Kamus Ekonomi*. Yogyakarta : Amus Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uno, B.Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

BIODATA

Nama : Ferry Muliadi Manalu
 NIM : 015394042
 Tempat dan Tanggal Lahir : Lintongnihuta dan 18 Juni 1970
 Registrasi Pertama :
 Riwayat Pendidikan : 1. Sekolah Dasar Negeri 3 Dolok Sanggul, Kab. Tapanuli Utara, Lulus Tahun 1983.
 2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sidikalang, Kab. Dairi, Lulus Tahun 1986.
 3. Sekolah Menengah Atas Perguruan Immanuel Medan, Kota Medan, Lulus Tahun 1989.
 4. Universitas Sumatera Utara, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Kota Medan, Lulus Tahun 1995.
 Riwayat Pekerjaan : 1. 1996 – 1998 : Manager Area Bimbingan Test dan Bimbingan Study NGSC - Medan.
 2. 1999 : Pemantau Pemilu KIPP – Kota Medan.
 3. 1999 – 2001 : Manager Pemasaran Developer PT. GMP Kota Batam.
 4. 2003 – 2004 : Anggota Panitia Pengawas Pemilu (PANWASLU) Kota Batam
 5. 2005 : Anggota Panitia Pengawas Pemilu Kepala Daerah (PANWASDA) Gubernur & Wakil Gubernur Provinsi Kepulauan Riau.
 6. 2008 – 2013 : Anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kepulauan Riau.
 Alamat Tetap : Villa Muka Kuning Blok B1/10 Kec. Sagulung Kota Batam.
 Telp/ HP : 08127038980

Batam, Juli 2011

Ferry Muliadi Manalu
NIM. 015394042



LAMPIRAN - 1

Kepada Yang Terhormat,

Bapak/Ibu : Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Saya, Ferry Muliadi Manalu, Mahasiswa Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ Batam. Saat ini saya tengah mengadakan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir berupa tesis.

Dengan ini mohon berkenan kiranya Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang telah saya sediakan di bawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa di pengaruhi oleh siapapun, serta jawaban bersifat rahasia. Adapun jawaban Bapak/Ibu tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu pada saat penelitian. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan identitas seluruh jawaban Bapak/Ibu.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan. Peneliti mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan atas hadirnya kuesioner ini. Atas kesediaan dan perhatiannya serta kerja samanya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Batam, Mei 2011

Hormat Saya,

Ferry Muliadi Manalu

Peneliti

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh tidak diisi) : _____

Jenis kelamin : Pria/Wanita *) (coret yang tidak perlu)

Jabatan : _____

Pangkat / gol.Ruang : _____

Usia : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Kerja : _____ Tahun

Nomor (diisi peneliti) : _____

B. DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pernyataan di bawah ini mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara. Beri tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak / ibu / saudara.

I. MOTIVASI KERJA

a. Motiv

1. Terpenuhinya kebutuhan ekonomi sehari – hari dapat mendorong orang untuk bekerja lebih giat.

a. Sangat setuju
b. Setuju

c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

2. Tunjangan dapat menambah ketenangan dan menambah semangat kerja.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
3. Kebutuhan untuk bergaul dengan orang lain dalam suatu organisasi sosial adalah suatu keharusan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
4. Tidak ada kata menyerah dalam menghadapi masalah kerja atau kegagalan dalam pekerjaan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
- b. **Harapan**
5. Saya mendapatkan perlindungan dan ketenteraman bekerja (mendapatkan jaminan kesehatan).
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
6. Atasan saya selama ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
7. Saya sering menghadapi banyak tantangan dalam meraih prestasi kerja.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
8. Atasan memberikan kesempatan kepada saya memberi pendapat atau mengajukan inisiatif dalam pekerjaan sehari-hari.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

c. Insentif

9. Dalam melakukan kerja lembur , saya diberi imbalan yang layak.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
10. Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang saya miliki.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
11. Saya diberi kesempatan untuk mengadakan rekreasi atau olah raga bersama.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
12. Perlengkapan atau peralatan kerja yang ada di kantor KPU Provinsi Kepri sudah lengkap dan memadai.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
13. Atasan , memberikan bonus berupa uang pada momen-momen tertentu.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

II. KEFEMIMPINAN

1. Pimpinan harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
2. Pimpinan harus paham terhadap harapan dari pegawai pada saat melakukan penugasan.
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

3. Pimpinan harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
4. Pimpinan harus bertindak tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
5. Pimpinan harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
6. Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin di kantor.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
7. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
8. Ketika muncul pekerjaan yang sukar, atasan berusaha membantu menyelesaikannya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
9. Kepribadian atasan bapak/ ibu sangat menyenangkan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
10. Pimpinan harus paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

5. Saya pernah diminta pimpinan untuk mengulangi pekerjaan yang telah dikerjakan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
6. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menghindari kesalahan – kesalahan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
7. Saya membuat rencana dan prioritas kerja dari yang paling penting ke yang kurang penting .
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
8. Saya harus mampu bekerja bersama – sama dengan pegawai lain
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
9. Saya harus berpengalaman dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
10. Saya harus mampu mengambil suatu keputusan terutama dalam situasi yang mendesak.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
- c. Ketepatan Waktu**
11. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

11. Pimpinan harus peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggungjawab.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
12. Pimpinan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
13. Pimpinan harus mau memberi arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

III. PRODUKTIVITAS KERJA

a. Persiapan Kerja

1. Saya selalu mempersiapkan bahan-bahan yang mau dikerjakan setiap harinya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
2. Saya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju
3. Saya harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

b. Kualitas Kerja

4. Pimpinan selama ini merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak Setuju
d. Sangat Tidak Setuju

12. Saya tidak menunda – nunda pelaksanaan pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju

- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

13. Saya dapat mengklasifikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan target waktu penyelesaian.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju

- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

“ Terimakasih atas waktu dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Semoga sukses selalu “

UNIVERSITAS TERBUKA

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	(X1) MOTIVASI KERJA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Responden 1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Responden 2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2
Responden 4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2
Responden 5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Responden 6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Responden 7	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2
Responden 8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
Responden 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
Responden 11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3
Responden 13	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
Responden 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 15	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 20	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Responden 21	3	3	2	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3
Responden 22	3	3	2	2	1	4	3	3	2	4	3	2	2
Responden 23	4	4	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	1
Responden 24	4	4	1	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3
Responden 25	4	4	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	3
Responden 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
Responden 27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Responden 28	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
Responden 30	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
Responden 32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Responden 33	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 34	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3
Responden 35	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 36	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 37	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
Responden 38	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 39	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Responden 40	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 41	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 42	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Responden 43	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Responden 44	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Responden 45	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 46	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3
Responden 47	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
Responden 48	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
Responden 49	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
Responden 50	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden 51	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
Responden 52	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3

RESPONDEN	(X2) KEPEMIMPINAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Responden 1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Responden 2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
Responden 3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Responden 4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Responden 5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
Responden 6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Responden 7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Responden 8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
Responden 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 10	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2
Responden 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 12	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
Responden 13	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4
Responden 14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 17	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Responden 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 21	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3
Responden 22	3	3	2	4	1	2	3	3	2	3	4	2	2
Responden 23	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1
Responden 24	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
Responden 25	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3
Responden 26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
Responden 27	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 28	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Responden 29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 30	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 31	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 33	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
Responden 34	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 35	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 36	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 37	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 39	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Responden 41	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
Responden 42	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Responden 43	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 45	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 46	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Responden 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 48	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 49	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
Responden 50	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
Responden 51	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Responden 52	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4

RESPONDEN	(Y) PRODUKTIVITAS KERJA												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Responden 1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Responden 2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
Responden 3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
Responden 4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2
Responden 5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Responden 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Responden 7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
Responden 8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
Responden 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 10	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Responden 11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Responden 12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
Responden 13	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2
Responden 14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Responden 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 17	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Responden 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 20	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
Responden 21	3	3	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	3
Responden 22	4	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4	2	2
Responden 23	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Responden 24	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4
Responden 25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Responden 27	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Responden 28	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
Responden 29	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
Responden 30	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
Responden 31	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Responden 32	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
Responden 33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Responden 34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Responden 35	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
Responden 36	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
Responden 37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
Responden 38	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
Responden 39	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Responden 40	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Responden 41	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
Responden 42	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
Responden 43	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
Responden 44	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
Responden 45	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Responden 46	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
Responden 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden 48	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
Responden 49	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
Responden 50	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
Responden 51	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
Responden 52	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

LAMPIRAN – 3

LAMPIRAN HASIL ANALISIS

1. Statistika deskriptif hasil jawaban kuesioner

a. Frekuensi Motivasi Kerja (X1)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.8	3.8	3.8
3	16	30.8	30.8	34.6
4	34	65.4	65.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.9	1.9	1.9
3	20	38.5	38.5	40.4
4	31	59.6	59.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	6	11.5	11.5	15.4
3	26	50.0	50.0	65.4
4	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.7	7.7	11.5
3	38	73.1	73.1	84.6
4	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	5	9.6	9.6	13.5
3	44	84.6	84.6	98.1
4	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.8	5.8	5.8
3	21	40.4	40.4	46.2
4	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	57.7	57.7	57.7
4	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	6	11.5	11.5	13.5
3	43	82.7	82.7	96.2
4	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	11.5	11.5	11.5
3	44	84.6	84.6	96.2
4	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.8	3.8	3.8
3	18	34.6	34.6	38.5
4	32	61.5	61.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.7	7.7	7.7
3	46	88.5	88.5	96.2
4	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	17.3	17.3	17.3
3	18	34.6	34.6	51.9
4	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	4	7.7	7.7	9.6
3	46	88.5	88.5	98.1
4	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

b. Frekuensi Perilaku Pimpinan (X2)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	27	51.9	51.9	51.9
4	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	28	53.8	53.8	53.8
4	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.8	5.8	5.8
3	36	69.2	69.2	75.0
4	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	3	5.8	5.8	9.6
3	27	51.9	51.9	61.5
4	20	38.5	38.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	1	1.9	1.9	5.8
3	29	55.8	55.8	61.5
4	20	38.5	38.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.8	3.8	3.8
3	42	80.8	80.8	84.6
4	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	73.1	73.1	73.1
4	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	5	9.6	9.6	11.5
3	43	82.7	82.7	94.2
4	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	9.6	9.6	9.6
3	42	80.8	80.8	90.4
4	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.9	1.9	1.9
3	49	94.2	94.2	96.2
4	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	17.3	17.3	17.3
3	41	78.8	78.8	96.2
4	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	19.2	19.2	19.2
3	39	75.0	75.0	94.2
4	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	6	11.5	11.5	13.5
3	16	30.8	30.8	44.2
4	29	55.8	55.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

c. Frekuensi Produktivitas Kerja (T)**Q1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	75.0	75.0	75.0
4	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.9	1.9	1.9
3	44	84.6	84.6	86.5
4	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	9.6	9.6	9.6
3	26	50.0	50.0	59.6
4	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	4	7.7	7.7	9.6
3	40	76.9	76.9	86.5
4	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.7	7.7	11.5
3	35	67.3	67.3	78.8
4	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.9	1.9	1.9
3	28	53.8	53.8	55.8
4	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.9	1.9	1.9
3	33	63.5	63.5	65.4
4	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.8	5.8	5.8
3	41	78.8	78.8	84.6
4	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.7	7.7	7.7
3	29	55.8	55.8	63.5
4	19	36.5	36.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	57.7	57.7	57.7
4	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.8	5.8	5.8
3	38	73.1	73.1	78.8
4	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.8	5.8	5.8
3	44	84.6	84.6	90.4
4	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	13.5	13.5	13.5
3	36	69.2	69.2	82.7
4	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

LAMPIRAN- 4

2. Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1 : Motivasi kerja	0,783	Reliabel
X2 : Kepemimpinan	0,818	Reliabel
Y : Produktivitas Kerja	0,789	Reliabel

b. Validitas

1) Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,236	0,233	Valid
2	0,248	0,233	Valid
3	0,357	0,233	Valid
4	0,640	0,233	Valid
5	0,564	0,233	Valid
6	0,331	0,233	Valid
7	0,258	0,233	Valid
8	0,575	0,233	Valid
9	0,639	0,233	Valid
10	0,262	0,233	Valid
11	0,448	0,233	Valid
12	0,574	0,233	Valid
13	0,435	0,233	Valid

2) Pengujian Validitas Kepemimpinan

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,268	0,233	Valid
2	0,325	0,233	Valid
3	0,526	0,233	Valid
4	0,402	0,233	Valid
5	0,667	0,233	Valid
6	0,527	0,233	Valid
7	0,365	0,233	Valid
8	0,506	0,233	Valid
9	0,575	0,233	Valid
10	0,361	0,233	Valid
11	0,319	0,233	Valid
12	0,523	0,233	Valid
13	0,658	0,233	Valid

3) Pengujian Validitas Produktivitas Kerja

Item	<i>Item-total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,247	0,233	Valid
2	0,88	0,233	Valid
3	0,612	0,233	Valid
4	0,529	0,233	Valid
5	0,634	0,233	Valid
6	0,546	0,233	Valid
7	0,292	0,233	Valid
8	0,441	0,233	Valid
9	0,537	0,233	Valid
10	0,242	0,233	Valid
11	0,271	0,233	Valid
12	0,464	0,233	Valid
13	0,286	0,233	Valid

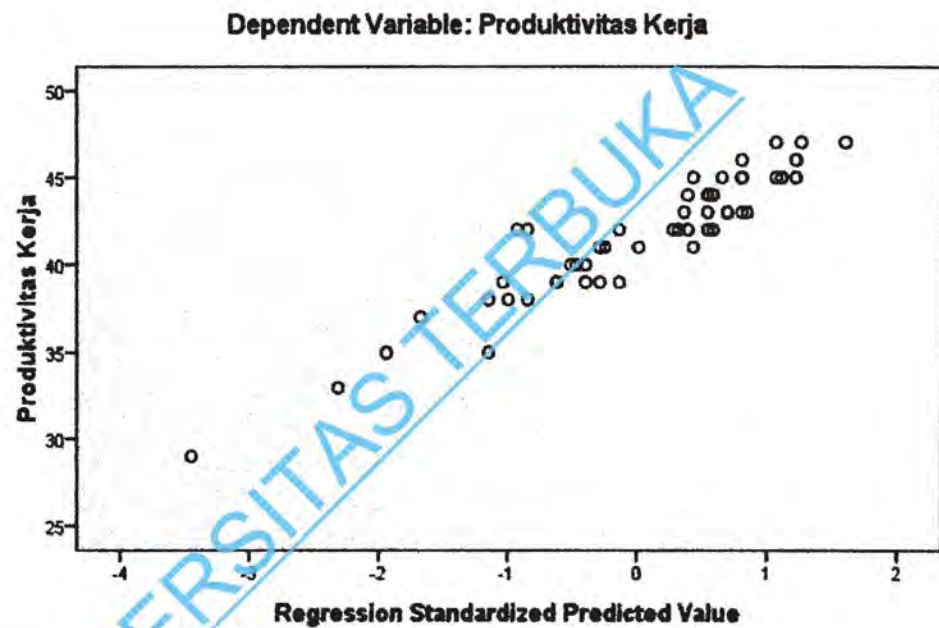
LAMPIRAN - 5

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Hetero Skedastisitas

a. Cara Grafik

Scatterplot



b. cara Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,49	1,236		1,091	0,280
Variabel X1	0,017	0,083	0,084	0,209	0,835
Variabel X2	-0,027	0,081	-0,136	-0,338	0,736

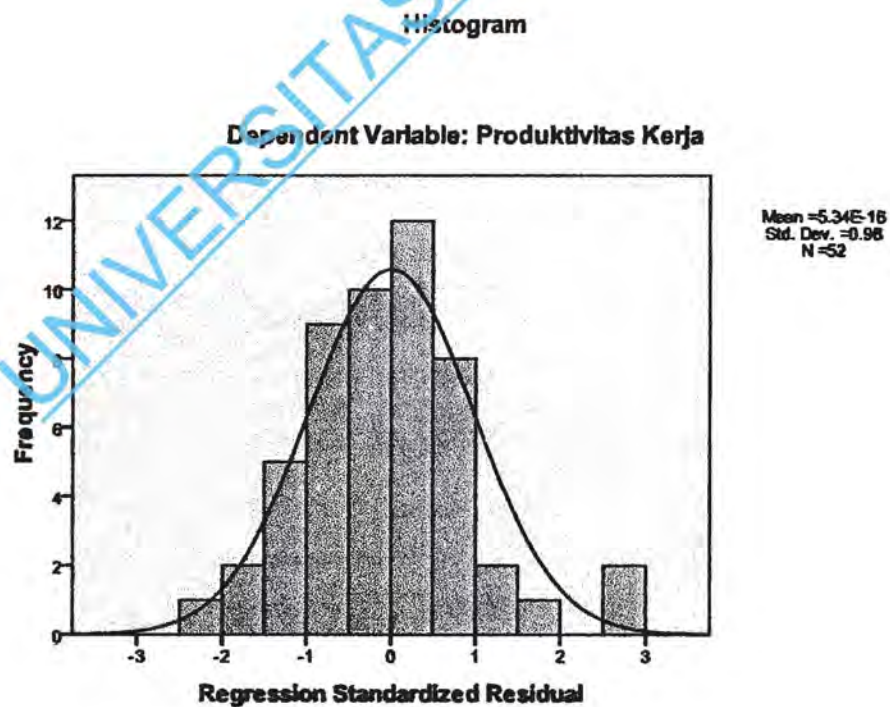
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,49	1,236		1,091	0,280
Variabel X1	0,017	0,083	0,084	0,209	0,835
Variabel X2	-0,027	0,081	-0,136	-0,338	0,736

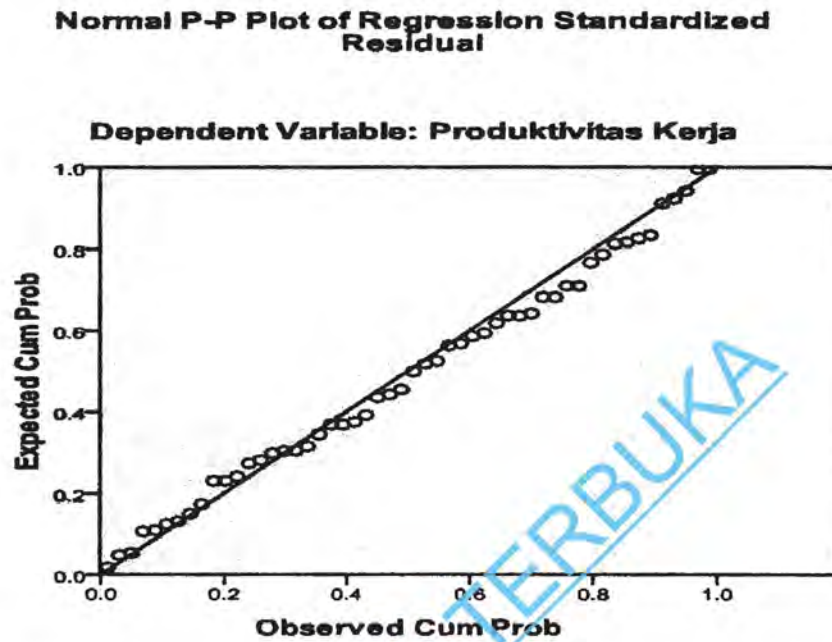
a. Dependent Variable: absut

2. Uji Normalitas

a. Pendekatan Histogram



b. Pendekatan Grafik



c. Pendekatan Kolmogorv-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,23385445
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,055
Kolmogorov-Smirnov Z		0,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN - 6

Uji Regresi berganda

1. Uji Determinan (R²)

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^a	0,885	0,880	1,259

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

2. Pengujian F secara serentak (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595,281	2	297,640	187,841	0,000 ^a
Residual	77,642	49	1,585		
Total	672,923	51			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Pengujian secara Individu (Uji t Hitung)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,305	1,943		2,215	0,031
Motivasi Kerja	0,379	0,130	0,398	2,913	0,005
Kepemimpinan	0,521	0,127	0,558	4,086	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN -7

PENGUJIAN KORELASI

Tabel Uji Korelasi *Product Momen Pearson*

Variabel		Validitas		Keputusan	Kesimpulan
		Korelasi (r)	Sig. (p)		
Y	X ₁	0,919	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₁ dan Y
	X ₂	0,930	0,000	Tolak Ho	Ada hubungan yang signifikan antara X ₂ dan Y

SUMBANGAN EFEKTIF

Tabel Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	R	B	Perhitungan	SE
X ₁	0,919	0,398	$0,919 \times 0,398 \times 100$	36,576
X ₂	0,930	0,558	$0,93 \times 0,558 \times 100$	51,894
Total Sumbangan Efektif				88.470