

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN TUNJANGAN
TAMBAHAN PENGHASILAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI**



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

Disusun Oleh :

YASATO LAOLI

NIM. 500014307

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli” adalah hasil karya saya 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.

Gunungsitoli, 2015
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

E16C7ADF035885592

6000
ENAM RIBURUPIAH


Yasato Laoli
NIM. 500014307

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
Penyusun TAPM : Yasato Laoli
NIM : 500014307
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Juni 2015

Pembimbing II,



Dr. Herman, MA
NIP. 19560525 198603 1 004

Pembimbing I,



Dr. Yeni Absah, SE, M.Si
NIP. 19741123 200012 2 001

Penguji Ahli,



Dr. Chairy, MM
NUP. 060603893

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Pascasarjana,



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc.
NIP 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : Yasato Laoli
NIM : 500014307
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan
Penghasilan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pendidikan Kota Gunungsitoli

telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 06 Juni 2015
Waktu : 10.00 – 12.00 Wib

dan telah dinyatakan **LULUS**.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji,

Drs. Amril Latif, M.Si
NIP 19630101 199103 1 004

Tanda Tangan



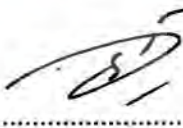
Penguji Ahli,

Dr. Chairy, MM
NUP 060603893



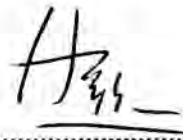
Pembimbing I,

Dr. Yeni Absah, SE, M.Si.
NIP. 19741123 200012 2 001



Pembimbing II,

Dr. Herman, MA
NIP.19560525198603 1004

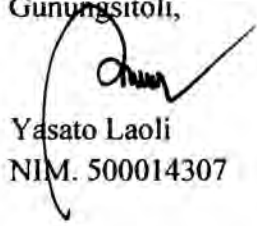


RIWAYAT HIDUP

Nama : Yasato Laoli
NIM : 500014307
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Dima, 31 Maret 1977
Riwayat Pendidikan : Lulus SD Inpres No. 074046 Lolomoyo pada tahun 1989
Lulus SMP Negeri 6 Gunungsitoli pada tahun 1992
Lulus SMU Negeri 3 Gunungsitoli pada tahun 1995
Lulus Sarjana (S-1) pada IKIP Gunungsitoli tahun 2000
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1998 s/d 2000 sebagai Guru di SMP Swasta Kristen BNKP Gunungsitoli.
Tahun 2000 s/d 2005 sebagai Guru di SMU Negeri 1 Lolowa'u Kecamatan Lolowa'u Kabupaten Nias Selatan.
Tahun 2006 s/d 2009 sebagai Guru di SMK Negeri 2 Gunungsitoli.
Tahun 2010 sebagai bendahara pengeluaran pada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
Tahun 2011 sampai dengan sekarang sebagai Kepala Subbagian Keuangan pada Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Gunungsitoli,

2015


Yasato Laoli
NIM. 500014307

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI

Yasato Laoli
laoliyasato@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Dalam organisasi, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan akan dapat dilihat dari bagaimana para pemimpin memimpin bawahan, penerimaan tunjangan tambahan penghasilan sebagai motivasi, dan kepuasan kerja sebagai bentuk kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian dalam bentuk tugas akhir program magister (TAPM) ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, penerimaan tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan jumlah responden 50 orang dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah:

- 1) Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
- 2) Secara parsial variabel pemberian tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
- 3) Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.
- 4) Secara simultan variabel kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Tunjangan Tambahan Penghasilan, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli

The Influence of Leadership, Additional Earning, and Working Satisfaction Toward The Employee Performance at Educational Department in Gunungsitoli

Yasato Laoli

laoliyasato@gmail.com

ABSTRACT

In an organization, leadership has strong influence in running an organization. The role of leadership is very strategic and important in an organization as one of determinant of success to achieve mission, vision, and goal. The employee's performance can be seen from the way the leader lead the colleague, additional earning as motivation, and working satisfaction as employee's pleasure for the job they do. This research aims to see the influence of leadership, additional earning, and working satisfaction toward the employee performance at Education Department in Gunungsitoli District. This research used quantitative method with 50 respondents. The result of this research are :

1. Partially, variable of leadership affects significantly and positive toward the employee performance at Education Department in Gunungsitoli District.
2. Partially, variable of additional earning has positive influence and significant toward the employee performance at Education Department in Gunungsitoli District.
3. Partially, the variable of working satisfaction has positive influence and significant toward the employee performance at Education Department in Gunungsitoli.
4. Simultaneously, the variable of leadership, additional earning, and working satisfaction have positive influence and significant toward the employee performance at Education Department in Gunungsitoli.

Keywords: *Leadership ,additional earning, working satisfaction. and performance of employee*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Kuasa, atas berkat dan rahmat-Nya yang telah menganugerahkan kekuatan, kesabaran, dan ketabahan, terutama kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini. TAPM ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli”. TAPM ini ditulis sebagai laporan penelitian untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selama proses penyusunan TAPM ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Drs. Amril Latif, M.Si., selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka (UT) Medan.
3. Ibu Dr. Yeni Absah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah dengan begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Herman, MA selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan dan koreksi kepada penulis.
5. Bapak Walikota Gunungsitoli yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di program pascasarjana Universitas Terbuka.

6. Bapak Dr. Sadieli Telaumbanua, M.Pd., selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang telah memberikan kesempatan dan motivasi kepada penulis untuk melanjutkan studi di Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
7. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Magister Manajemen Universitas Terbuka.
8. Istriku tercinta Berliance Zamira Zebua, S.Pd yang selalu mendukung dan mendoakan serta memberi motivasi selama penulis mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
9. Anakku tersayang Rendy Rikardo Saro Laoli yang selalu memberi inspirasi dan semangat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Tuhan yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga TAPM ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Gunungsitoli,

2015

Penulis



Yasato Laoli
NIM 500014307

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kepemimpinan.....	11
a. Pengertian Kepemimpinan.....	11
b. Teori Kepemimpinan	12
c. Tipe-tipe Kepemimpinan	13
d. Fungsi Kepemimpinan dan Sifat-sifat Pemimpin.....	14
2. Tunjangan.....	16
a. Hakikat Tunjangan Tambahan Penghasilan.....	16
b. Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan..	17
3. Kepuasan Kerja.....	21
4. Kinerja	22
a. Hakikat Kinerja.....	22
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
5. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja.....	25
6. Hubungan antara Tunjangan Tambahan Penghasilan dengan Kinerja.....	26
7. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	32
C. Variabel Penelitian	32
D. Instrumen Penelitian.....	34
E. Prosedur Pengumpulan Data	37
F. Metode Analisis Data	38
1. Validitas dan Reliabilitas.....	38
a. Uji Validitas	38
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji normalitas.....	51
b. Uji Multikolonieritas.....	52

c. Uji Heterokedastisitas	52
3. Analisis Regresi Linier Berganda	53
4. Uji Hipotesis	53
a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	53
b. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)	54
c. Koefisien Determinasi (R^2)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Objek Penelitian	55
1. Deskripsi Karakter Responden	55
2. Deskripsi Jawaban Responden	59
a. Variabel Kepemimpinan	59
b. Variabel Tunjangan	61
c. Variabel Kepuasan Kerja	62
d. Variabel Kinerja Pegawai	63
B. Analisis Data	66
1. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Heterokedastisitas	67
c. Uji Multikolonieritas	68
2. Analisis Regresi Berganda	69
C. Uji Hipotesis	71
1. Uji Secara Serempak (Uji F)	71
2. Uji Secara Parsial	72
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
D. Pembahasan	74
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	74
2. Pengaruh Penerimaan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai	77
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Besarnya Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP)	5
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli Tiga Tahun Terakhir	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	31
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.3 Validitas Variabel Kepemimpinan	39
Tabel 3.4 Revisi Validitas Variabel Kepemimpinan Item-Total Statistics	40
Tabel 3.5 Validitas Variabel Tunjangan Item-Total Statistics	42
Tabel 3.6 Revisi Validitas Variabel Tunjangan Item-Total Statistics	43
Tabel 3.7 Validitas Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.8 Validitas Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.9 Revisi Validitas Variabel Kepuasan Kerja Item-Total Statistics	45
Tabel 3.10 Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 3.11 Reliabilitas Variabel Tunjangan.....	49
Tabel 3.12 Reliabilitas Variabel Kinerja.....	49
Tabel 3.13 Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.1 Responden berdasarkan umur	55
Tabel 4.2 Responden berdasarkan pendidikan terakhir	56
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan terakhir	56
Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja	57
Tabel 4.5 Responden berdasarkan pendidikan terakhir	57
Tabel 4.6 Responden berdasarkan jabatan responden	58
Tabel 4.7 Responden berdasarkan bidang kerja	59
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimpinan	60
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Variabel Tunjangan	62
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas Coefficients ^a	69
Tabel 4.23 Analisis Regresi Berganda Coefficients ^a	70
Tabel 4.14 Uji Secara Serempak (Uji F)	71
Tabel 4.35 Uji Secara Parsial Coefficients ^a	72
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary ^b	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Keterkaitan Antar Variabel.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas	67
Gambar 4.2 Uji Linearitas.....	67
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	86
Lampiran 2: Validitas dan Realibilitas.....	92
Lampiran 3: Regression	103
Lampiran 4 Charts.....	105
Lampiran 5: Distribusi Jawaban.....	108
Lampiran 6: Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	123
Lampiran 7 Nilai-Nilai R Product Moment	124
Lampiran 8 Nilai-Nilai Kritis Dalam Distribusi t	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya dipandang dari segi sumber daya manusia. Pemimpin memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Pimpinan dan kepemimpinan merupakan dua hal berbeda, namun memiliki hubungan yang saling mengikat. Pimpinan memiliki kecenderungan sebagai subjek/pelaku yang memimpin suatu kelompok dan berwenang memberikan perintah, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Dalam organisasi, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada setiap proses keberlangsungan organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas seorang pemimpin merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan ataupun kegagalan suatu organisasi. Senada dengan pendapat Bass, beberapa pendapat ahli Porter (1996), Green Berg dan Baron (2000) yang termuat dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aspek unsur kunci efektif tidaknya dalam

menjalankan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi baik dalam pencapaian target organisasi, maupun dalam memaikan jalannya visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses dalam manajemen organisasi dengan mengarahkan serta memberikan pengaruh kepada anggota dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Griffin (2000) menyatakan definisi pengertian kepemimpinan dalam dua konsep. Konsep yang pertama kepemimpinan dipandang sebagai suatu proses, dimana pemimpin dengan otoritas yang dimilikinya mempertegas target yang akan dicapai organisasi, memastikan visi misi organisasi tertanam pada setiap pegawai serta memberikan motivasi dalam rangka menciptakan pegawai yang produktif, efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Konsep kedua memandang kepemimpinan sebagai atribut dimana kepemimpinan merupakan bagian banyaknya posisi dan jabatan dalam suatu organisasi.

Menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, kepemimpinan memiliki andil yang sangat signifikan dalam membangun kinerja positif bagi pegawai. Menurut Dwiiba (2010) inti dari kepemimpinan (*leadership style*) adalah adanya suatu proses pelatihan (*coaching*), pembimbingan (*counseling*), serta penguatan (*empowerment*) kepada setiap personalia di dalam organisasi. Pemimpin yang baik memiliki kapasitas dalam memberikan pengaruh kepada setiap bawahannya dalam menjalankan kebijakan organisasi.

Setiap pegawai memiliki perbedaan kebutuhan dan keinginan adanya perbedaan tingkat keahlian. Dalam kondisi sumber daya manusia yang memiliki perbedaan baik

dipandang dari segi pribadi maupun dalam segi kapasitas, peran pemimpin adalah memaksimalkan bakat dan keahlian yang dimilikinya dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh pegawai yang berada di bawah pimpinannya. Dengan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Pendekatan kepemimpinan tersebut merupakan upaya menciptakan dan membangun komitmen organisasi dari diri sumber daya manusia di organisasi tersebut. Sehingga faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Pada prinsipnya kepuasan kerja memiliki kaitan dengan kinerja. Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) menunjukkan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

KPK (2006) menyatakan bahwa kebijakan pemberian tunjangan tambahan selain gaji pokok yang diterima oleh setiap pegawai memiliki kecenderungan kesenjangan sumber pendapatan antara setiap pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Di beberapa kasus, seorang pegawai dapat menerima insentif dalam jumlah besar pada setiap tahunnya berdasarkan sifat pekerjaannya maupun posisi yang dijabatnya, dan sebaliknya seorang pegawai pada bagian lain tidak memperoleh insentif dan hanya bergantung pada gaji pokoknya. Kondisi ini tidak menutup peluang menciptakan konflik dan ketidakharmonisan

dalam kehidupan organisasi serta memberikan dampak negatif dalam pencapaian target kerja yang telah direncanakan.

Sistem penggajian di lingkungan pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sedangkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan di lingkungan PNS merupakan suatu bentuk penghargaan dan dorongan terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pelayanan publik yang prima dan lebih baik lagi. Perbedaan nominal penerimaan dapat menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan sosial, namun hal tersebut tidak dapat diperdebatkan karena Pemberian tunjangan tambahan penghasilan khususnya di lingkungan pemerintah Kota Gunungsitoli memiliki dasar hukum yang kuat yang tertuang dalam Peraturan Walikota Gunungsitoli Nomor 2 tahun 2013 tentang tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil pemerintah kota Gunungsitoli tahun 2013. Dalam penelitian ini, peneliti tidak bertujuan untuk memperdebatkan dasar hukum dan peraturan yang berlaku, namun lebih pada pengaruh pemberian tunjangan tambahan tersebut ditinjau dari segi kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli.

KPK melalui Deputi Pencegahan Direktorat Penelitian dan Pengembangan (2006) berpendapat bahwa sistem penggajian kepegawaian memiliki hubungan erat dengan tingkat pencapaian kerja setiap pegawai di lingkungan pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Aparatur Pemerintah yang merasa penghasilan yang diterimanya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikannya dalam menjalankan tugas pokoknya tidak akan

dapat secara optimal melaksanakan tugas pokoknya tersebut. Pemberian Tunjangan Kesejahteraan kepada pegawai di luar gaji tetap yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekatkan tingkat penghasilan PNS dengan pemenuhan standar hidup minimal. Sebelum tunjangan kesejahteraan benar-benar dilaksanakan dalam satu daerah, diperlukan langkah-langkah strategis dan taktis sehingga dalam pelaksanaannya nanti tidak mendapatkan masalah. Umumnya langkah-langkah tersebut berbeda tiap daerah, tergantung kondisi dan permasalahan yang dihadapi masing-masing daerah.

Besarnya Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) setiap bulan di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli berdasarkan Jabatan Eselon sedangkan kepada staf berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang sebagaimana tertera di tabel berikut :

Tabel 1.1
Besarnya Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP)

No	Jabatan	Eselon	Besar Tunjangan (Rp)
1	Kepala Dinas	II b	5.000.000.-
2	Sekretaris Dinas	III a	3.000.000.-
3	Kepala Bidang	III b	2.500.000.-
4	Kepala subbagian/Kepala Seksi	IV a	1.250.000.-
5	Golongan IV	staf	150.000.-
6	Golongan III	staf	200.000.-
7	Golongan II	staf	250.000.-
8	Golongan I	staf	300.000.-

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Pembayaran Tunjangan Tambahan Penghasilan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Karena tidak berdasarkan

beban dan volume kerja, sebagian pegawai merasa tidak dihargai oleh pimpinan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Pemimpin yang efektif seharusnya menyadari sepenuhnya kebutuhan terhadap penghargaan terhadap pegawai yang memberikan kontribusi bagi instansi. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan pada setiap pegawai mampu memberikan dorongan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang tepat pada waktunya serta besaran yang diterima setiap pegawai diharapkan dapat memberikan efek besar untuk memotivasi dan menciptakan semangat kerja setiap pegawai dalam memberikan kontribusi maksimal dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Dari pengamatan sehari-hari di lingkungan kantor Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli masih belum tercapainya target capaian program kerja pegawai dilihat dari data tiga tahun terakhir. Kinerja Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli pada pelaksanaan kegiatan yang ditangani oleh masing-masing bidang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sehingga penyerapan anggaran, pembuatan laporan keuangan setiap bulan dan laporan akhir tahun tidak tepat waktu.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli Tiga Tahun Terakhir

No	Program Kerja	Tahun		
		2012	2013	2014
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	85,36%	86,23%	80,50%
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	75,00%	88,50%	80,00%
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	75,00%	80,00%	100,00%
4	Program pendidikan anak usia dini	86,66%	89,75%	73,50%
5	Program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun	77,52%	78,95%	80,10%
6	Program Pendidikan Menengah	83,03%	77,25%	83,34%
7	Program pendidikan Non Formal	70,34%	74,50%	100,00%
8	Program Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	86,09%	87,88%	89,50%
9	Program manajemen pelayanan pendidikan	85,96%	86,50%	83,70%
Total		86,11%	88,84%	93,40%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

Dari Tabel 1.2 menunjukkan pencapaian kinerja Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dari tahun 2012 sampai tahun 2014 relatif baik, namun belum mencapai 100 % dari target yang ditentukan. Hal ini kontradiksi dengan pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai setiap bulannya. Idealnya pemberian tunjangan tambahan penghasilan mampu memotivasi dan meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai.

Dinas pendidikan kota Gunungsitoli berkomitmen memberikan pelayanan prima dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Setiap pegawai memiliki tugas, pokok dan fungsi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam membangun etos kerja yang efektif dan

efisien, setiap pegawai menjalankan etika organisasi yaitu: 1) Setiap pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku; 2) Setiap pegawai harus mampu menjaga informasi yang bersifat rahasia; 3) Setiap pegawai harus mampu melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang; 4) Setiap pegawai harus mampu membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi; 5) Setiap pegawai harus mampu menjalin kerja sama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan; 6) Setiap pegawai harus mampu memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas; 7) Setiap pegawai harus mampu patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja; 8) Setiap pegawai harus mampu mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; 9) Setiap pegawai harus mampu berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli menyadari sepenuhnya bahwa kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai bersinegi positif dalam memajukan iklim organisasi secara umum, dan secara khusus memajukan dunia pendidikan di Kota Gunungsitoli. Dari paparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
2. Apakah ada pengaruh pemberian tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli?

C. Tujuan Penelitian

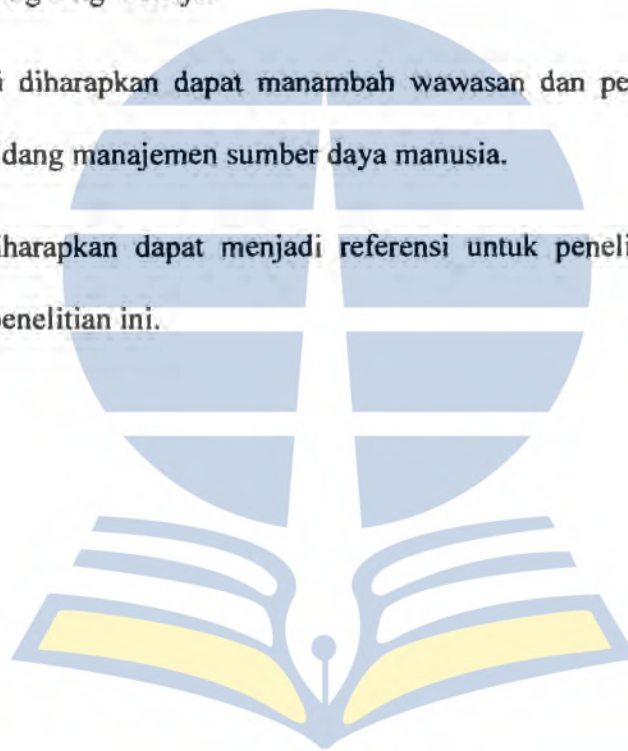
1. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
2. Untuk melihat pengaruh pemberian tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
3. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
4. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang relevan dengan ruang lingkup penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan menjadi faktor penentu efektifitas dalam menjalankan roda organisasi. Faktor kepemimpinan mendorong para ahli melahirkan banyak teori-teori kepemimpinan menjadi acuan level managerial dalam bertindak sebagai pemimpin. Beberapa pengertian kepemimpinan menunjukkan status dominan seseorang terhadap yang lain. Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead dalam Kartono (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang dengan sadar mempengaruhi seseorang atau kelompok yang bertujuan agar orang dan kelompok yang dipengaruhi tersebut dapat berkeaja sama dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins dan Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa, "*Leadership is what leaders do. It's process of leading a group and influencing that group to achieve it's goals*". "Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan."

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya melibatkan orang lain (bawahan) serta penanaman pengaruh kepada orang lain agar searah atau sesuai dengan seseorang yang bertindak sebagai pemimpin.

b. Teori Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dideskripsikan melalui tiga teori kepemimpinan sebagai berikut:

1) Teori Genetis (Keturunan)

Teori genetis (keturunan) menekankan bahwa seorang pemimpin sejak lahir memiliki bakat untuk memimpin dan bukan timbul dari proses. Teori ini menyakini seorang akan menjadi pemimpin karena seseorang tersebut lahir dengan bakat kepemimpinannya. Kecenderungan kepemimpinan dipengaruhi oleh takdir untuk menjadi pemimpin, dan secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

2) Teori Sosial

Teori social merupakan sisi lain dari teori genetis yang menyatakan bahwa "*leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya bakat dari lahir). Teori ini menunjukkan bahwa setiap orang dapat dan mampu menjadi seorang pemimpin bila memperoleh pendidikan dan pengalaman kepemimpinan dalam hidupnya.

3) Teori Ekologis

Teori ekologis memiliki kecenderungan menyatukan dua teori yaitu teori genetis(keturunan) dan teori sosial. Pandangan teori ekologis yang menunjukkan bahwa seseorang dapat menjadi seorang pemimpin bila ia sejak lahir memiliki bakat tentang kepemimpinan tersebut serta lebih dikembangkan melalui proses pendidikan dan

pengalaman yang seseorang jalani.. Teori ini menggabungkan aspek-aspek positif dari kedua teori terdahulu sehingga lebih diadopsi oleh sebagian besar pelaku organisasi.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), yaitu:

- 1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*). Tipe kepemimpinan pribadi memiliki kecenderungan hubungan langsung antara pimpinan dan bawahannya yang pada akhirnya menciptakan hubungan yang bersifat personal.
- 2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*) Tipe kepemimpinan ini dibangun melalui bentuk formal dalam bentuk perencanaan yang sistematis dan adanya intruksi-intruksi yang tertulis
- 3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*) Tipe kepemimpinan ini memiliki kecenderungan penggunaan otoritas mutlak dimana tidak ada kemungkinan ruang diskusi antara pemimpin dan bawahan. Pelaksanaan perintah dan instruksi lebih didasari ketakutan dan bukan karena rasa tanggungjawab akan tugas dan wewenangnya.
- 4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*) Tipe kepemimpinan ini tidak medelegasikan tanggung jawab dalam hal pengambilan kebijakan di level bawahan karena adanya campur tangan dari pemimpin. Sisi positif dari tipe kepemimpinan ini, bawahan merasa terlindungi dari setiap keputusan yang diambil, namun sisi negatifnya adanya penumpukan beban pemimpin karena banyaknya keputusan dan kebijakan yang harus ia tanangi..

- 5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*) Tipe kepemimpinan ini lebih menitikberatkan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan dalam semua aspek aktivitas organisasi. Bawahan memiliki kebebasan untuk mengutarakan pendapat pada setiap permasalahan yang muncul. Setiap pendapat diperhitungkan sehingga memunculkan nilai-nilai kebersamaan dan rasa tanggungjawab yang besar pada setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan.
- 6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*) Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

Selain itu pendapat dari W.J. Reddin yang dimuat di artikelnya yang berjudul *What Kind of Manager* dalam Kartono (2011) juga mengemukakan watak dan tipe pemimpin yang dikelompokkan menjadi 3 orientasi dasar, sebagai berikut:

- 1) Orientasikan tugas (*task orientation*)
- 2) Orientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
- 3) Orientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

d. Fungsi Kepemimpinan dan Sifat-sifat Pemimpin

Menurut Kartono (2011), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, pertama fungsi tugas yang berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. dan fungsi pemeliharaan. Kedua, fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan. Secara garis besar fungsi kepemimpinan adalah memastikan setiap pegawai memperoleh segala kebutuhan pada setiap aktivitas kerja yang pada akhirnya membantu proses pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul yang diutarakan oleh G.R Terry (Kartono, 2011), yaitu:

- 1) Kekuatan.
- 2) Stabilitas emosi.
- 3) Pengetahuan tentang relasi insani.
- 4) Kejujuran.
- 5) Objektif.
- 6) Dorongan pribadi.
- 7) Keterampilan berkomunikasi.
- 8) Kemampuan mengajar.
- 9) Keterampilan sosial.
- 10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

2. Tunjangan

a. Hakikat Tunjangan Tambahan Penghasilan

Sistem penggajian kepegawaian memiliki hubungan kuat dengan pencapaian kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Masih adanya kasus dimana penerimaan gaji yang belum memenuhi standar hidup minimal pegawai memunculkan permasalahan kompleks dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Pegawai Pemerintah berasumsi bahwa gaji diterimanya tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikannya dalam menjalankan tugas pokoknya. Kesenjangan yang muncul dari penerimaan gaji dan kontribusi kerja berdampak pada pencapaian kinerja pegawai bersangkutan. Untuk itulah, beberapa pimpinan daerah yang memiliki kewenangan tertinggi dalam pemerintahannya menyadari betapa masalah ini harus dicarikan solusi yang elegan dan tuntas. Pemberian Tunjangan Kesejahteraan kepada pegawai di luar gaji tetap yang mereka terima setiap bulannya merupakan salah satu upaya mendekati tingkat penghasilan PNS dengan pemenuhan standar hidup minimal. Sebelum tunjangan kesejahteraan benar-benar dilaksanakan dalam satu daerah, diperlukan langkah-langkah strategis dan taktis sehingga dalam pelaksanaannya nanti tidak mendapatkan masalah. Umumnya langkah-langkah tersebut berbeda tiap daerah, tergantung kondisi dan permasalahan yang dihadapi masing-masing daerah.

b. Dasar Hukum Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang diperuntukkan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah harus berdasarkan peraturan dan regulasi yang berlaku. Beberapa panduan penetapan tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Daerah dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Kepmendagri Nomor 29 tahun 2002. Agar dapat melaksanakan secara benar dari kedua aturan diatas maka daerah harus berpedoman kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun anggaran 2007.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 merupakan payung dan dasar hukum bagi Pemerintah Daerah dalam memberikan sejumlah tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipilnya. Dimana pada peraturan ini pasal 63 Ayat (2) berbunyi “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Sedangkan dalam pasal penjelasannya yang dimaksudkan dengan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka

peningkatan kesejahteraan pegawai adalah berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

3) Penjabaran Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 dimaksud telah diterbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang mengatur tentang penganggaran bagi tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil daerah yang terdapat pada Lampiran A.VIII dengan Kode Rekening Belanja Daerah pada Kode Rekening 5.1.1.02 bab Tambahan Penghasilan PNS dengan kriteria:

- a) Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja
- b) Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas
- c) Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja
- d) Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi
- e) Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja

4) Kepala Daerah dihimbau segera dapat menetapkan standar dan criteria tambahan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Kepala Daerah sebagai penjabaran Permendagri Nomor 13 Tahun 2006. Sejalan dengan itu dalam penetapan belanja pegawai, kepala daerah diharap memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Besarnya penyediaan gaji pokok/tunjangan Pegawai Negeri Sipil Daerah agar mempedomani ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2005 tentang PerubahanKetujuh Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentangPeraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;

- b) Penganggaran gaji dan tunjangan ketiga belas PNS dan tunjangan jabatan struktural/fungsional dan tunjangan lainnya dibayarkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) Dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan produktivitas Pegawai Negeri Sipil Daerah, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional atau yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan, diberikan Tunjangan Umum setiap bulan. Besarnya Tunjangan Umum dimaksud agar berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum Bagi Pegawai Negeri Sipil;
- d) Penyediaan dana penyelenggaraan asuransi kesehatan yang dibebankan pada APBD agar berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2003 tentang Subsidi dan Iuran Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Asuransi Kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil dan Penerima Pensiun serta Keputusan Bersama Menteri Kesehatan dan Menteri Dalam Negeri Nomor 616.A/MENKES/SKB/VI/2004 Nomor 155 A Tahun 2004 tentang Tarif Pelayanan Kesehatan bagi Peserta PT. Askes (Persero) dan Anggota Keluarganya di Puskesmas dan di Rumah Sakit Daerah;
- e) Dalam merencanakan belanja pegawai supaya diperhitungkan “accres” gaji paling tinggi 2,5% yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk mengantisipasi adanya kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, tunjangan keluarga, dan penambahan jumlah pegawai akibat adanya mutasi;

- f) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan pada BUMD, BUMN atau unit usaha lainnya, pembayaran gaji dan penghasilan lainnya menjadi beban BUMD, BUMN atau unit usaha yang bersangkutan;
- g) Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Daerah tidak diperkenankan mengangkat pegawai honorer/pegawai harian lepas/pegawai tidak tetap. Pemberian penghasilan bagi pegawai honorer/pegawai harian lepas/pegawai tidak tetap yang sudah ada dianggarkan menyatu dengan program kegiatan yang melibatkan pegawai dimaksud yang besarnya ditetapkan dengan keputusan kepala daerah berdasarkan asas kepatutan dan kewajaran;
- h) Pemberian honorarium bagi PNS supaya dibatasi dengan mempertimbangkan asas efisiensi, kepatutan dan kewajaran serta pemerataan penerimaan penghasilan, yang besarnya ditetapkan dengan keputusan kepala daerah.

Secara umum pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Daerah mengacu pada azas hukum yang berlaku secara nasional. Dalam mengimplementasikan kegiatan tersebut, Pemerintah Kota Gunungsitoli mengeluarkan Peraturan Walikota Nomor 2 Tahun 2013 yang mengatur tata laksana pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli. Sejalan dengan pemikiran bahwa pemberian tunjangan tambahan penghasilan dapat meningkatkan kinerja pegawai, Pemerintah Kota Gunungsitoli menetapkan pemberian tunjangan sebagai bentuk

penghargaan dan dorongan terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pelayanan public yang prima dan lebih baik.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan produk psikologi manusia dalam aktifitas pekerjaan yang dijalannya. Tingkat kepuasan mempengaruhi produktifitas pegawai, Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai acuan dari orientasi yang efektif seorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Atasan (*supervision*).
- 3) Teman sekerja (*workers*).
- 4) Promosi (*promotion*).
- 5) Gaji atau upah (*pay*)

4. Kinerja

a. Hakikat Kinerja

Kinerja pada hakikatnya merupakan suatu rangkaian proses yang menunjukkan hasil pekerjaan seseorang. Menurut Armstrong dan Baron dalam Sobirin (2014) kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang atau organisasi. Menurut Moetheriono (2009) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Lebas dan Euske dalam Sobirin (2014) merangkum pemahaman dan makna kinerja sebagai berikut:

- 1) Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi.
- 2) Kinerja berarti berupaya, sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu.
- 3) Kinerja adalah hasil dari sebuah tindakan.
- 4) Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil.
- 5) Kinerja dari perbandingan antara hasil dengan benchmark (patokan).
- 6) Kinerja adalah hasil yang tidak diduga (mengejutkan) dibandingkan dengan yang diharapkan.
- 7) Dalam disiplin psikologis, kinerja adalah bertindak.

- 8) Kinerja adalah pertunjukan, khususnya dalam seni pertunjukan, yang melibatkan para aktor, peran mereka dan bagaimana peran dimainkan serta melibatkan orang luar yang menonton pertunjukan tersebut.
- 9) Kinerja adalah *judgment* (sebuah keputusan atau penilaian) yang didasarkan pada sesuatu yang lain sebagai pembandingan.

Dari pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya sebagai kata benda tetapi lebih pada suatu tindakan yang menghasilkan sesuatu yang melibatkan berbagai pihak. Sebagai suatu proses dan memiliki kecenderungan sebagai aksi, kinerja memerlukan suatu proses pengelolaan sehingga mampu menjadi pembeda dalam suatu proses itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam berbagai penelitian, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Leiter dan Robichaud (1997) menemukan enam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Beban kerja berlebihan

Beban kerja yang berlebihan memiliki hubungan dengan waktu yang telah ditentukan serta minimnya dukungan sarana dan prasarana akan menurunkan kinerja pegawai dan menurunkan kualitas pekerjaan.

2) Kurangnya wewenang

Pendelegasian wewenang idealnya berbanding lurus dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada pegawai. Semakin besar tanggungjawab yang dilakukan seorang pegawai seharusnya disertai wewenang pengambilan kebijakan dalam pengambilan keputusan.

3) Gaji yang diterima tidak memadai

Kesenjangan antara besarnya tanggungjawab pekerjaan dengan gaji yang diterima memunculkan penurunan kinerja dan tidak optimalnya pemberdayaan sumber daya manusia.

4) Hilangnya sambung rasa

Tingkat individual dalam pekerjaan yang disebabkan jenis pekerjaan yang berbeda-beda tanpa diiringi komunikasi yang efektif dan efisien antar pegawai memunculkan ego sektoral dan saling mempertahankan bidang pekerjaan tertentu dibandingkan dengan pekerjaan yang lain.

5) Perlakuan yang tidak adil

Penilaian kinerja yang tidak didasari kompetensi pegawai namun didasari penilaian subjektif antara pribadi dengan pribadi yang lain.

6) Terjadinya konflik nilai

Konflik nilai muncul karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan prinsip-prinsip yang dianut secara pribadi oleh seorang pekerja.

7) Keluaran dari praktek praktek yang tidak "fair" inilah yang berpotensi menimbulkan sinisme, menurunnya motivasi, kinerja hingga kelelahan mental

5. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu pencapaian target dan tujuan organisasi. Pola kepemimpinan yang efektif dan efisien mampu mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja. Dalam mencapai target dan tujuan organisasi, kemampuan dan keterampilan pegawai bukan satu-satunya penentu. Kemampuan pimpinan dan kepemimpinannya mempengaruhi pegawai baik secara kolektif maupun individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik memiliki kontribusi terhadap pengembangan dan pemberdayaan pegawai. Pola kepemimpinan turut memotivasi pegawai dalam mempertahankan prestasinya dan kinerjanya

Beberapa aspek yang menunjukkan hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai:

- a. Kualitas kerja yang merupakan mutu output pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Indikator tersebut merupakan kesepakatan organisasi dimana pimpinan memastikan seluruh output yang dihasilkan pegawai memiliki standar yang sama.
- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya output yang dihasilkan pegawai sesuai dengan waktu kerja yang tersedia. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan tidak hanya pada pekerjaan yang sesuai dengan jadwal namun kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang mampu memberikan nilai tambah dalam pencapaian tujuan organisasi
- c. Kemampuan pegawai dalam memahami dan menjalankan instruksi, adanya inisiatif, inovatif dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

6. Hubungan antara Tunjangan Tambahan Penghasilan dengan Kinerja

Teori pengharapan yang dikembangkan oleh Vroom menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja saling Berkaitan. Pernyataan tersebut didukung oleh Robbins (2007) yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen".

Teori pengharapan Vroom menyatakan bahwa penghargaan menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan reward, maka kemungkinan yang terjadi diantara kepuasan dan kinerja adalah melalui reward. Reward dalam pembahasan ini dapat diasumsikan sebagai pemberian tunjangan tambahan penghasilan. Kinerja yang baik menyebabkan reward (ekstrinsik dan intrinsik). Reward ekstrinsik seperti gaji, promosi, status dan jaminan sedangkan reward intrinsik bisa berbentuk aktualisasi diri, pengakuan, andil dalam pengambilan keputusan.

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawab seorang pegawai akan mempengaruhi pencapaian kerja atau kineja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Sebaliknya pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan seorang pegawai akan menurunkan kineja pegawai yang pada akhirnya tidak tercapainya target dan tujuan organisasai secara umum.

7. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja pegawai disuatu organisasi khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai sehingga kerja karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian tunjangan dilaksanakan tepat pada waktunya dalam mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Yohanes Suhardjo, SE., MSi., Akt. Solusi ISSN 1412-5331 Vol. 11 No. 4 Halaman 93-109	Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (tpp) terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong)	Kepemimpinan, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan TPP secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan sebesar 88,7 % yang berarti model yang dibangun mampu menjelaskan sebesar 88,7 % variabilitas variabel kinerja pegawai.

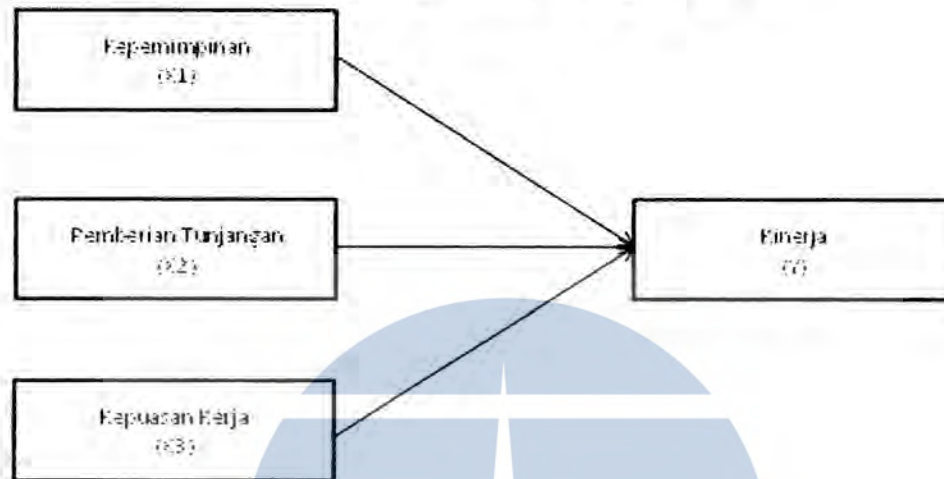
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
2	Jumhur Salam, Muhammad Ikhtiar, Nurhayani Fakultas Kesehatan Masyarakat, UMI Makassar Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Unhas Jurnal AKK, Vol 2 No 2, Mei 2013, hal 29-34	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo	Kepemimpinan dan Kinerja	Hasil analisis data menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas dalam menyelesaikan suatu masalah atas dasar penilaian tenaga kesehatan dengan gaya kepemimpinan partisipasi,
3	Rizky Abriando HOLISTIK, Tahun VI No. 11B / Januari - Juni 2013	Pengaruh Kebijakan Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (Suatu Studi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado	Tunjangan Tambahan Penghasilan dan Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kebijakan pemberian TTP memiliki peranan penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
4	Reinout E. de Vries, Wyneke Oostenveld, Angelique Bakker-Pieper Published online: 4 October 2009 The Author(s) 2009	Leadership = Communication? the Relations of Leaders' Communication Styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes	Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	Implikasi Penelitian ini menawarkan masukan berpotensi berharga untuk program pelatihan kepemimpinan dengan menunjukkan pentingnya dukungan pemimpin, keyakinan dan ketepatan ketika berkomunikasi dengan bawahan
5	Aprianto Darmawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu Jurnal MSDM (academia edu)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Bengkulu	Kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja	variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Variabel penelitian tersebut terdiri dari tiga variable independen (X_1, X_2, X_3), dan satu variable dependen (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui sampai pada variable dependen terakhir.

Kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
2. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
4. Kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian korelasional dengan menggunakan analisis regresi berganda.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan jumlah 50 orang. Keadaan populasi penelitian tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

NO	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Eselon III.a	1	Sekretaris
2	Eselon III.b	4	Kepala Bidang
3	Eselon IV.a	15	Kasubbag/ Kepala Seksi
4	Staf	30	Staf
	Total	50	

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi (representatif).

Arikunto (1997:120) menyatakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10–15 %, atau 20–25% atau lebih, ...

Berdasarkan kutipan di atas, maka diambil seluruh pegawai di Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli sebagai sampel penelitian dikarenakan kurang dari 100 orang.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

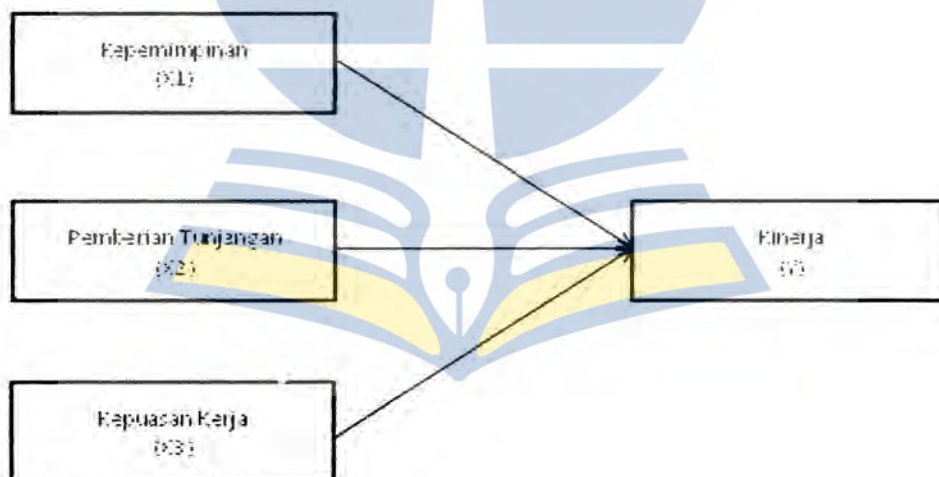
2. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand,2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- X₁ : Kepemimpinan
- X₂ : Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan
- X₃ : Kepuasan kerja

Keterkaitan antara variable independen dan varibel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1
Keterkaitan Antar Variabel

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data adalah menggunakan angket. Angket merupakan daftar pertanyaan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Sugiyono (2007) berpendapat bahwa kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan angket sebagai instrumen penelitian dilandasi oleh kenyataan yang dihadapi peneliti. Hadjar (1996:181) menyatakan bahwa :

Angket (*questionnaire*) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara individual maupun kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu seperti referensi, keyakinan, minat, perilaku. Untuk mendapatkan informasi dengan angket ini tidak perlu bertemu langsung dengan subjek tetapi cukup dengan mengajukan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan respon

Sedangkan Arif (1992:70) menyatakan bahwa sebagai landasan angket ini adalah:

- 1) Agar hasil pengukuran terhadap variabel – variabel penelitian dapat diteliti dan diolah secara statistik.
- 2) Dengan alat pengumpulan data tersebut memungkinkan dapat diperoleh data yang objektif.
- 3) Dengan alat pengumpulan data itu memungkinkan penelitian dilakukan dengan mudah serta lebih menghemat tenaga, biaya dan waktu.

Skala penilaian yang digunakan dalam intrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Riduwan (2007:12) menyatakan bahwa, “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial”.

Penggunaan model skala likert ini supaya responden memberikan respon terhadap pernyataan dengan memberikan salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban pada masing –

masing pernyataan. Tiap – tiap respon diasosiasikan dengan suatu nilai dan nilai individual ditentukan dengan menjumlahkan nilai masing – masing pernyataan. Untuk nilai positif 5 sampai pada tingkat terendah dengan nilai 1.

Kisi-kisi instrument yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No soal
Kepemimpinan (X ₁)	1. Teknik pematangan penyiapan pengikut	a. Pemberian penerangan yang jelas	1
		b. Keterangan yang factual	2
		c. Pengertian yang jelas	3
		d. Pendidikan	4
		e. Pengetahuan/pikiran	5
		f. Adat istiadat	6
	2. Teknik hubungan antar manusia	a. Memahami dan mendalami bawahan	7
		b. Menyamakan persepsi	8
		c. Pencapaian tujuan organisasi	9
		d. Kepentingan organisasi	10
	3. Teknik menjadi teladan	a. Hakikat pemberian teladan	11
		b. Pengaruh pada bawahan	12
		c. Wujud perbuatan	13
		d. Larangan	14
		e. Anjuran	15
		f. Keharusan	16
	4. Teknik persuasi dan pemberi perintah	a. Ajakan simpatik	17
		b. Kemauan tanpa paksaan	18
		c. Kesadaran	19
		d. Pemberian perintah	20
		e. Pelaksanaan perintah	21
		f. Ketaatan	22
Variabel	Dimensi	Indikator	No soal

	5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat	a. Kejelasan informasi b. Penerangan c. Kegiatan organisasi d. Kesamaan persepsi	23 24 25 26
	6. Teknik penyediaan fasilitas	a. Jenis fasilitas b. Pencapaian tujuan c. Petunjuk teknik d. Kegiatan organisasi e. Alat pencapain tujuan	27 28 29 30 31
Pemberian tunjangan tambahan penghasilan (X_2)	1. Insentif	a. Kebijakan pemerintah untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial b. Tunjangan tambahan penghasilan sebagai system yang mendukung untuk meningkatkan kualitas kerja c. Tunjangan tambahan penghasilan disesuaikan dan distandarkan dengan keterampilan	32,33,34,35 36,37,38 39,40
Kepuasan Kerja (X_3)	1. Fasilitas	a. Penunjang kesehteraan b. Kondisi lingkungan kerja c. Ketersediaan gedung perantoran d. Ketersedian alat dan perlengkapan kera	41 42 43 44
	2. Prosedur ketenagakerjaan	a. Sistem penerimaan pegawai b. Sistem penilaian kerja pegawai c. Sistem pelatihan dan pengembangan pegawai d. Sistem promosi dan pengembangan karir	45 46 47 48
Variabel	Dimensi	Indikator	No soal

Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	a. Penguasaan iptek	49,50,51
		b. Memahami lingkup pekerjaan	52,53
		c. Memahami tanggungjawab dan wewenang yang diemban	54,55
		d. Ketepatan	56,57
		e. Ketelitian	58,59
	2. Kuantitas kerja	a. Keluaran hasil	60,61
		b. kecepatan	62,63
	3. Konsistensi pegawai	a. Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri	64,65,66
		b. Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh prima	67,68,69
		c. Mengikuti instruksi	70,71
		d. Inisiatif	72,73
		e. Hati-hati dalam bekerja	74,75
		f. Rajin waktu penyelesaian	76,77
	4. Sikap pegawai	a. Sikap terhadap instansi dan lembaga	78
		b. Memiliki pribadi yang tangguh	79,80

E. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sumadi (2003) kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau alat pengukurnya. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu;

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrument angket. Peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden untuk memperoleh data tentang variabel penelitian.

2. Data skunder.

Data skunder merupakan data yang berbentuk dokumen, studi pustaka (*literature*) yang bersumber dari internet, jurnal, buku-buku referensi dan data kepegawaian dari lokasi penelitian.

F. Metode Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Penelitian ini akan menggunakan Aplikasi SPSS untuk mengolah data yang sudah diperoleh. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh apa suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner harus disusun untuk mengukur apa yang ingin diukurnya (Situmorang dan lufty, 2015). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Uji validitas dilakukan pada 30 orang diluar sampel penelitian.

Untuk melihat validitas maka nilai *Corrected Item- Total correlation* dibandingkan dengan r table sebesar 0,361. Untuk itu nilai r hitung pada *Corrected Item- Total Corelation* dibandingkan dengan table r (0,361). Jika nilai *Corrected Item- Total Corelation* lebih besar dari 0,361, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Jika kurang dari 0,361, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Situmorang dan Lufty,2015)

Untuk melihat validitas eksternal maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan tabel r. Uji coba instrumen dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli dengan ukuran sampel sebanyak 30 responden.

Instrument dikatakan valid jika nilai pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari angka 0,361. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Adapun hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel kepemimpinan

Tabel 3.3
Validitas Variabel Kepemimpinan Item-Total Statistics

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	327,0667	662,961	,436	,954	Valid
VAR00002	327,3667	665,482	,407	,954	Valid
VAR00003	327,4000	663,076	,412	,954	Valid
VAR00004	327,0000	669,448	,387	,954	Valid
VAR00005	327,4333	666,530	,389	,954	Valid
VAR00006	327,2333	666,047	,442	,954	Valid
VAR00007	327,1333	664,602	,509	,953	Valid
VAR00008	327,2000	667,062	,431	,954	Valid
VAR00009	327,0667	665,444	,400	,954	Valid
VAR00010	327,0333	664,861	,432	,954	Valid
VAR00011	327,2667	668,547	,423	,954	Valid
VAR00012	326,9667	668,378	,411	,954	Valid
VAR00013	327,2667	662,478	,525	,953	Valid
VAR00014	327,2333	658,323	,498	,953	Valid
VAR00015	327,2000	666,097	,426	,954	Valid
VAR00016	327,6333	662,516	,486	,953	Valid
VAR00017	327,2000	666,028	,461	,953	Valid
VAR00018	327,3333	663,057	,428	,954	Valid
VAR00019	326,9333	668,685	,394	,954	Valid
VAR00020	327,0000	665,724	,430	,954	Valid
VAR00021	327,0667	665,857	,415	,954	Valid
VAR00022	327,1333	665,361	,420	,954	Valid

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00023	326,8667	668,809	,352	,954	Tidak valid
VAR00024	327,3333	667,264	,397	,954	Valid
VAR00025	327,0667	668,478	,443	,954	Valid
VAR00026	327,0667	668,685	,397	,954	Valid
VAR00027	327,0000	665,034	,420	,954	Valid
VAR00028	327,0333	668,930	,379	,954	Valid
VAR00029	327,0000	665,310	,475	,953	Valid
VAR00030	326,9000	662,162	,582	,953	Valid
VAR00031	327,1333	669,913	,385	,954	Valid

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel kepemimpinan memiliki nilai yang tidak valid adalah butir nomor 23. Oleh sebab itu, langkah yang harus diambil adalah dengan menghilangkan butir yang tidak valid dan melakukan uji validitas kembali.

Tabel 3.4
Revisi Validitas Variabel Kepemimpinan Item-Total Statistics

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00001	306,4667	601,499	,436	,952	Valid
VAR00002	306,7667	604,185	,400	,952	Valid
VAR00003	306,8000	602,166	,399	,952	Valid
VAR00004	306,4000	607,903	,380	,952	Valid
VAR00005	306,8333	604,902	,389	,952	Valid
VAR00006	306,6333	603,895	,458	,952	Valid
VAR00007	306,5333	602,326	,532	,952	Valid
VAR00008	306,6000	605,214	,437	,952	Valid
VAR00009	306,4667	603,430	,411	,952	Valid
VAR00010	306,4333	603,426	,429	,952	Valid

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00011	306,6667	606,437	,436	,952	Valid
VAR00012	306,3667	606,723	,409	,952	Valid
VAR00013	306,6667	600,851	,530	,952	Valid
VAR00014	306,6333	596,723	,506	,952	Valid
VAR00015	306,6000	604,731	,418	,952	Valid
VAR00016	307,0333	600,723	,496	,952	Valid
VAR00017	306,6000	604,110	,471	,952	Valid
VAR00018	306,7333	602,064	,416	,952	Valid
VAR00019	306,3333	607,057	,391	,952	Valid
VAR00020	306,4000	603,834	,438	,952	Valid
VAR00021	306,4667	604,395	,411	,952	Valid
VAR00022	306,5333	603,844	,419	,952	Valid
VAR00024	306,7333	606,409	,374	,952	Valid
VAR00025	306,4667	606,395	,456	,952	Valid
VAR00026	306,4667	607,292	,386	,952	Valid
VAR00027	306,4000	603,421	,421	,952	Valid
VAR00028	306,4333	606,668	,395	,952	Valid
VAR00029	306,4000	603,490	,482	,952	Valid
VAR00030	306,3000	600,700	,583	,952	Valid
VAR00031	306,5333	607,982	,390	,952	Valid

Berdasarkan dari tabel 3.4, seluruh butir pertanyaan variabel kepemimpinan telah lewat dari angka 0,361. Dapat disimpulkan instrument pada variabel kepemimpinan telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Variabel Tunjangan

Tabel 3.5
Validitas Variabel Tunjangan Item-Total Statistics

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00032	326,9333	664,478	,449	,953	Valid
VAR00033	327,1000	666,783	,468	,953	Valid
VAR00034	327,3333	664,437	,444	,954	Valid
VAR00035	327,1000	670,093	,366	,954	Valid
VAR00036	327,2000	663,890	,428	,954	Valid
VAR00037	327,2000	670,028	,344	,954	Tidak valid
VAR00038	326,8000	666,648	,475	,953	Valid
VAR00039	326,9667	668,240	,416	,954	Valid
VAR00040	326,8667	666,809	,380	,954	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel tunjangan memiliki nilai yang tidak valid adalah butir nomor 37. Oleh sebab itu, langkah yang harus diambil adalah dengan menghilangkan butir yang tidak valid dan melakukan uji validitas kembali.

Tabel 3.6
Revisi Validitas Variabel Tunjangan Item-Total Statistics

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00032	306,3333	603,195	,442	,952	Valid
VAR00033	306,5000	605,362	,461	,952	Valid
VAR00034	306,7333	603,375	,431	,952	Valid
VAR00035	306,5000	608,052	,374	,952	Valid
VAR00036	306,6000	603,076	,410	,952	Valid
VAR00038	306,2000	604,993	,476	,952	Valid
VAR00039	306,3667	606,516	,416	,952	Valid
VAR00040	306,2667	604,892	,387	,952	Valid

Berdasarkan dari tabel 3.6, seluruh butir pertanyaan variabel tunjangan telah lewat dari angka 0,361. Dapat disimpulkan instrument pada variabel tunjangan telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.7
Validitas Variabel Kepuasan Kerja Item-Total Statistics

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00041	306,5000	597,500	,578	,952	Valid
VAR00042	306,3667	602,654	,435	,952	Valid
VAR00043	306,3000	601,045	,466	,952	Valid
VAR00044	306,4000	600,593	,497	,952	Valid
VAR00045	306,2667	604,823	,416	,952	Valid
VAR00046	306,4667	598,671	,535	,952	Valid
VAR00047	306,5333	602,533	,486	,952	Valid
VAR00048	306,5667	600,185	,533	,952	Valid

Berdasarkan dari tabel 3.7, seluruh butir pertanyaan variabel kepemimpinan telah lewat dari angka 0,361, dapat disimpulkan instrument pada variabel kepuasan kerja telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.8
Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00049	326,9667	666,309	,382	,954	Valid
VAR00050	327,3000	666,631	,398	,954	Valid
VAR00051	327,2333	660,392	,603	,953	Valid
VAR00052	327,0333	667,206	,430	,954	Valid
VAR00053	327,0333	666,861	,407	,954	Valid
VAR00054	327,1667	665,730	,492	,953	Valid
VAR00055	326,8333	662,489	,610	,953	Valid
VAR00056	326,9333	658,547	,648	,953	Valid
VAR00057	326,9333	659,789	,663	,953	Valid
VAR00058	326,8333	670,695	,390	,954	Valid
VAR00059	327,1000	665,610	,404	,954	Valid
VAR00060	327,2667	667,789	,379	,954	Valid
VAR00061	327,1667	664,282	,461	,953	Valid
VAR00062	327,3000	667,459	,439	,954	Valid
VAR00063	327,1333	666,809	,410	,954	Valid
VAR00064	327,1333	672,120	,351	,954	Tidak valid
VAR00065	327,2000	666,510	,414	,954	Valid
VAR00066	326,9333	667,237	,438	,954	Valid
VAR00067	327,0667	668,547	,441	,954	Valid
VAR00068	327,1333	666,740	,445	,954	Valid
VAR00069	326,9333	668,202	,449	,954	Valid
VAR00070	326,8667	667,499	,457	,953	Valid
VAR00071	327,0333	670,309	,371	,954	Valid
VAR00072	327,0000	665,241	,477	,953	Valid
VAR00073	327,1333	668,878	,353	,954	Tidak valid
VAR00074	327,2333	668,254	,354	,954	Tidak valid
VAR00075	327,1000	661,128	,594	,953	Valid

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00076	327,0333	664,585	,616	,953	Valid
VAR00077	327,0667	668,409	,405	,954	Valid
VAR00078	327,0667	667,789	,424	,954	Valid
VAR00079	327,1333	666,120	,507	,953	Valid
VAR00080	326,8667	669,844	,382	,954	Valid

Berdasarkan Tabel 3.8 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel kinerja pegawai memiliki nilai yang tidak valid adalah butir nomor 64, 73, dan 74. Oleh sebab itu, langkah yang harus diambil adalah dengan menghilangkan butir yang tidak valid dan melakukan uji validitas kembali.

Tabel 3.9
Revisi Validitas Variabel Kepuasan Kerja Item-Total Statistics

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00049	306,3667	604,999	,373	,952	Valid
VAR00050	306,7000	605,321	,389	,952	Valid
VAR00051	306,6333	598,999	,604	,952	Valid
VAR00052	306,4333	605,978	,416	,952	Valid
VAR00053	306,4333	605,495	,399	,952	Valid
VAR00054	306,5667	603,495	,513	,952	Valid
VAR00055	306,2333	601,013	,612	,952	Valid
VAR00056	306,3333	596,920	,659	,951	Valid
VAR00057	306,3333	598,230	,671	,951	Valid
VAR00058	306,2333	609,151	,380	,952	Valid
VAR00059	306,5000	604,810	,383	,952	Valid
VAR00060	306,6667	605,816	,387	,952	Valid
VAR00061	306,5667	603,426	,442	,952	Valid

Variabel	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
VAR00062	306,7000	605,459	,450	,952	Valid
VAR00063	306,5333	605,568	,398	,952	Valid
VAR00065	306,6000	604,731	,418	,952	Valid
VAR00066	306,3333	605,747	,432	,952	Valid
VAR00067	306,4667	606,533	,451	,952	Valid
VAR00068	306,5333	605,085	,446	,952	Valid
VAR00069	306,3333	606,437	,451	,952	Valid
VAR00070	306,2667	605,789	,458	,952	Valid
VAR00071	306,4333	608,875	,358	,952	Valid
VAR00072	306,4000	603,214	,491	,952	Valid
VAR00075	306,5000	599,086	,614	,952	Valid
VAR00076	306,4333	603,082	,615	,952	Valid
VAR00077	306,4667	606,740	,403	,952	Valid
VAR00078	306,4667	606,189	,421	,952	Valid
VAR00079	306,5333	604,671	,502	,952	Valid
VAR00080	306,2667	608,478	,368	,952	Valid

Berdasarkan dari tabel 3.9, seluruh butir pertanyaan variabel kinerja pegawai telah lewat dari angka 0,361, dapat disimpulkan instrument pada variabel kepuasan kerja telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable (Situmorang dan Lufty,2015).

Uji reliabilitas instrument penelitian akan menggunakan rumus koefisien *Alpha* atau *Alpha Cronbach*. *Alpha* memiliki nilai antara 0-1, jika nilai *Alpha* mendekati 1 maka akan semakin reliable dan jika mendakati 0 maka akan semakin tidak reliable. Reliable suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Situmorang dan Lufty,2015).

Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan untuk menguji realibilitasnya digunakan uji *statistik Cornbach Alpha*. Menurut Umar (2009), untuk suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha* $> 0,60$.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,954. Reliabilitas angket pada variabel ini berada pada level yang sangat tinggi yakni 0,81 - 1,00. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah reliable dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	327,0667	662,961	,436	,954
VAR00002	327,3667	665,482	,407	,954
VAR00003	327,4000	663,076	,412	,954
VAR00004	327,0000	669,448	,387	,954
VAR00005	327,4333	666,530	,389	,954
VAR00006	327,2333	666,047	,442	,954
VAR00007	327,1333	664,602	,509	,953
VAR00008	327,2000	667,062	,431	,954
VAR00009	327,0667	665,444	,400	,954
VAR00010	327,0333	664,861	,432	,954
VAR00011	327,2667	668,547	,423	,954
VAR00012	326,9667	668,378	,411	,954
VAR00013	327,2667	662,478	,525	,953
VAR00014	327,2333	658,323	,498	,953
VAR00015	327,2000	666,097	,426	,954
VAR00016	327,6333	662,516	,486	,953
VAR00017	327,2000	666,028	,461	,953
VAR00018	327,3333	663,057	,428	,954
VAR00019	326,9333	668,685	,394	,954
VAR00020	327,0000	665,724	,430	,954
VAR00021	327,0667	665,857	,415	,954
VAR00022	327,1333	665,361	,420	,954
VAR00023	326,8667	668,809	,352	,954
VAR00024	327,3333	667,264	,397	,954
VAR00025	327,0667	668,478	,443	,954
VAR00026	327,0667	668,685	,397	,954
VAR00027	327,0000	665,034	,420	,954
VAR00028	327,0333	668,930	,379	,954
VAR00029	327,0000	665,310	,475	,953
VAR00030	326,9000	662,162	,582	,953
VAR00031	327,1333	669,913	,385	,954

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Tunjangan

Item Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00032	326,9333	664,478	,449	,953
VAR00033	327,1000	666,783	,468	,953
VAR00034	327,3333	664,437	,444	,954
VAR00035	327,1000	670,093	,366	,954
VAR00036	327,2000	663,890	,428	,954
VAR00037	327,2000	670,028	,344	,954
VAR00038	326,8000	666,648	,475	,953
VAR00039	326,9667	668,240	,416	,954
VAR00040	326,8667	666,809	,380	,954

Tabel 3.12
Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja

Item Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00041	327,1000	658,576	,583	,953
VAR00042	326,9667	664,309	,432	,954
VAR00043	326,9000	661,817	,483	,953
VAR00044	327,0000	661,517	,509	,953
VAR00045	326,8667	667,154	,397	,954
VAR00046	327,0667	660,133	,532	,953
VAR00047	327,1333	664,189	,482	,953
VAR00048	327,1667	661,799	,527	,953

Tabel 3.13
Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Soal	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00049	326,9667	666,309	,382	,954
VAR00050	327,3000	666,631	,398	,954
VAR00051	327,2333	660,392	,603	,953
VAR00052	327,0333	667,206	,430	,954
VAR00053	327,0333	666,861	,407	,954
VAR00054	327,1667	665,730	,492	,953
VAR00055	326,8333	662,489	,610	,953
VAR00056	326,9333	658,547	,648	,953
VAR00057	326,9333	659,789	,663	,953
VAR00058	326,8333	670,695	,390	,954
VAR00059	327,1000	665,610	,404	,954
VAR00060	327,2667	667,789	,379	,954
VAR00061	327,1667	664,282	,461	,953
VAR00062	327,3000	667,459	,439	,954
VAR00063	327,1333	666,809	,410	,954
VAR00064	327,1333	672,120	,351	,954
VAR00065	327,2000	666,510	,414	,954
VAR00066	326,9333	667,237	,438	,954
VAR00067	327,0667	668,547	,441	,954
VAR00068	327,1333	666,740	,445	,954
VAR00069	326,9333	668,202	,449	,954
VAR00070	326,8667	667,499	,457	,953
VAR00071	327,0333	670,309	,371	,954
VAR00072	327,0000	665,241	,477	,953
VAR00073	327,1333	668,878	,353	,954
VAR00074	327,2333	668,254	,354	,954
VAR00075	327,1000	661,128	,594	,953
VAR00076	327,0333	664,585	,616	,953
VAR00077	327,0667	668,409	,405	,954
VAR00078	327,0667	667,789	,424	,954
VAR00079	327,1333	666,120	,507	,953
VAR00080	326,8667	669,844	,382	,954

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

a. Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (Situmorang & Lufti, 2014). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a) Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting data residua!* akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Pendekatan Histogram

Untuk menguji normalitas data dapat dilihat dengan kurva normal. Kurva normal yaitu kurva yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satu diantaranya adalah bahwa : mean, modus, dan median pada tempat yang sama. Jika ketiga tendensi sentral tersebut terletak tidak pada satu tempat maka berarti kurva juling ke kiri atau kekanan.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi (Situmorang & Lufti, 2014). Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independent. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*varians inflation factors*) dan *tolerance*-nya. Jika $VIF > 5$ maka diduga mempunyai persoalan multikoloneritas. Jika $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikoloneritas. Jika *Tolerance* $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikoloneritas. Jika *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat mutikoloneritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat (Situmorang & Lufti, 2014). Jika *varians* dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika *varians* berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Situmorang & Lufti, 2014). Salah satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dan nilai residualnya SRESID.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS. Bentuk perumusannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja)
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi
X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja)
e = error / variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan bahwa setiap variabel bebas (X_i) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_i) secara serentak maka digunakanlah uji F.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

H₀ : b₁ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja terhadap kinerja.

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah X_1, X_2, X_3 (kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

H_a : Terdapat pengaruh pemberian tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja

H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Y). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka semakin kuat pengaruhnya, sebaliknya jika 0 (nol) maka pengaruhnya semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli merupakan salah satu SKPD di bawah pemerintahan Kota Gunungsitoli yang berlokasi di Jalan Arah Nias Tengah km. 7,5 Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

1. Deskripsi Karakter Responden

Dari angket yang disebarakan kepada responden diperoleh deskriptif karakter responden sebagaimana dijabarkan pada tabel-tabel berikut.

a. Umur Responden

Responden yang berjumlah 50 orang dikelompokkan dalam tiga rentang umur, yaitu 25-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-56 tahun. Jumlah rentang umur terbanyak yaitu 31 - 40 tahun dengan frekuensi 22 orang (44%).

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Umur

Rentang Umur	Jumlah	Persentase (%)
25 -30	9	18
31 - 40	22	44
41-56	19	38
	50	100

b. Jenis Kelamin Responden

Responden di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli masih belum proposional dilihat berdasarkan jenis kelamin dengan perbandingan 78 % berjenis kelamin laki-laki dan 22 % berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	L	39	78
2	P	11	22
	Jumlah	50	100

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden turut mempengaruhi kualitas dan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Tabel 4.3 menunjukkan tamatan S-1 lebih mendominasi jumlah pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sebanyak 30 orang (30%)

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S-1	30	60
2	D-3	3	6
3	D-2	3	6
4	SMK	6	12
5	SMA	6	12
6	SPG	1	2
7	SMP	1	2
	Jumlah	50	100

d. Lama Bekerja Responden

Data lamanya bekerja responden dihitung sejak tanggal masa tugas di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli bukan lamanya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Masa kerja tertinggi adalah 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (36%)

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5	18	36
2	4	12	24
3	3	11	22
4	2	0	0
5	1	9	18
	Jumlah	50	100

e. Pangkat dan Golongan/Ruang Responden

Responden di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli relatif terdistribusi secara merata berdasarkan pangkat, golongan dan ruang. Pangkat, golongan dan ruang tertinggi adalah Pembina, IV/a dan terendah Pengatur Muda, II/a.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/ Ruang

No	Pangkat, Golongan/ruang	Jumlah	Persentase (%)
1	Pembina, IV/a	6	12
2	Penata Tk. I, III/d	5	10
3	Penata, III/c	4	8
4	Penata Muda Tk. I, III/b	13	26
5	Penata Muda, III/a	10	20
6	Pengatur, II/c	4	8
7	Pengatur Muda Tk. I, II/b	3	6
8	Pengatur Muda, II/a	5	10
	Jumlah	50	100

f. Jabatan Responden

Responden di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli memiliki struktur lengkap dari Kepala Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli (tidak termasuk sebagai responden), Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian dan staf. Staf Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli merupakan yang terbanyak di lingkungan Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli dengan jumlah responden 30 orang.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Jabatan Responden

	Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretaris	1	2,0	2,0	2,0
	Kepala Bidang	4	8,0	8,0	10,0
	Kepala Seksi	12	24,0	24,0	34,0
	Kepala Sub Bagian	3	6,0	6,0	40,0
	Staf	30	60,0	60,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

g. Bidang Kerja Responden

Responden di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli terdistribusi di lima bidang kerja. Responden terbanyak berada di bidang kerja sekretariat sebanyak 17 orang (34%)

Tabel 4.7
Responden berdasarkan bidang kerja

No	Bidang	Jumlah	Persentase (%)
1	Sekretariat	17	34
2	PTK	7	14
3	KPMP	8	16
4	Sarpras	10	20
5	OP	8	16
	Jumlah	50	100

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Kepemimpinan

Instrumen variabel kepemimpinan terdiri dari 31 item soal yang terdistribusi dalam lima kriteria penilaian yaitu Sangat setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak setuju dan Sangat tidak setuju. Dalam menjawab instrumen variabel kepemimpinan, responden memiliki kecenderungan memiliki pilihan jawaban sangat setuju dan setuju. Sebagian kecil responden masih memilih pilihan jawaban kurang setuju, khususnya pada item 22, 24, 27, 28, 29, 30 dan 31.

Untuk pertanyaan no 22 “Perintah pimpinan selalu saya taati dengan sepenuh hati”, 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 24 “Pimpinan memberikan keterangan yang sesuai dengan tugas saya” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 27 “Pimpinan memperhatikan fasilitas atau tempat yang layak untuk konsentrasi pekerjaan” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju.

Untuk pertanyaan no 28 “Pimpinan meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku saya yang produktif untuk pencapaian target kinerja” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 29 “Pimpinan memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian saya terhadap masalah-masalah di lapangan” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 30 “Kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 31 “Sarana dan prasarana sangat memadai untuk kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju.

Dari data di atas jumlah responden yang menjawab kurang setuju tidak melebihi 5%. Responden yang memilih pilihan jawaban kurang setuju lebih ke tendensi personal.

Tabel 4. 8
Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimpinan

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Kepemimpinan										Rata-rata
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	25	50.00	25	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.50
2	16	32.00	34	68.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.32
3	24	48.00	26	52.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.48
4	23	46.00	27	54.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.46
5	21	42.00	29	58.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.42
6	25	50.00	25	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.50
7	23	46.00	27	54.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.46
8	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
9	23	46.00	27	54.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.46
10	23	46.00	27	54.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.46
11	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44
12	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Kepemimpinan										Rata-rata
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
13	23	46.00	27	54.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.46
14	25	50.00	25	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.50
15	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44
16	24	48.00	26	52.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.48
17	27	54.00	23	46.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.54
18	26	52.00	24	48.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.52
19	29	58.00	21	42.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.58
20	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
21	16	32.00	34	68.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.32
22	24	48.00	25	50.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.46
24	25	50.00	23	46.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.46
25	21	42.00	29	58.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.42
26	21	42.00	29	58.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.42
27	25	50.00	23	46.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.46
28	21	42.00	28	56.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.40
29	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
30	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
31	23	46.00	25	50.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.42

b. Variabel Tunjangan

Instrumen variabel tunjangan terdiri dari 8 item soal yang terdistribusi dalam lima kriteria penilaian yaitu Sangat setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak setuju dan Sangat tidak setuju. Dalam menjawab instrumen variabel kepemimpinan, responden memiliki kecenderungan memiliki pilihan jawaban sangat setuju dan setuju. Sebagian kecil responden masih memilih pilihan jawaban kurang setuju. Pilihan jawaban kurang setuju terdapat pada sebagian besar item instrumen kecuali item no 32.

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Variabel Tunjangan

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Tunjangan										Rata – rata
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
32	28	56.00	22	44.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.56
33	22	44.00	26	52.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.40
34	20	40.00	29	58.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.38
35	19	38.00	30	60.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.36
36	27	54.00	22	44.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.52
38	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
39	18	36.00	29	58.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	4.30
40	23	46.00	26	52.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.44

c. Variabel Kepuasan Kerja

Instrumen variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 item soal yang terdistribusi dalam lima kriteria penilaian yaitu Sangat setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak setuju dan Sangat tidak setuju. Dalam menjawab instrumen variabel kepemimpinan, responden memiliki kecenderungan memiliki pilihan jawaban sangat setuju dan setuju. Sebagian kecil responden masih memilih pilihan jawaban kurang setuju. Pilihan jawaban kurang setuju terdapat pada sebagian besar item instrumen kecuali item no 43 dan 46.

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Kepuasan Kerja										Rata – rata
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
41	20	40.00	28	56.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.36
42	22	44.00	25	50.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	4.38
43	26	52.00	24	48.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.52
44	23	46.00	26	52.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.44
45	26	52.00	23	46.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.50
46	27	54.00	23	46.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.54
47	19	38.00	30	60.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.36
48	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42

d. Variabel Kinerja Pegawai

Instrumen variabel kinerja pegawai terdiri dari 29 item soal yang terdistribusi dalam lima kriteria penilaian yaitu Sangat setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak setuju dan Sangat tidak setuju. Dalam menjawab instrumen variabel kepemimpinan, responden memiliki kecenderungan memiliki pilihan jawaban sangat setuju dan setuju. Sebagian kecil responden masih memilih pilihan jawaban kurang setuju..

Untuk pertanyaan no 50 “Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus” 3 orang responden (6%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 52 “Sebelum dan sesudah menjalankan tugas, pimpinan selalu memberikan penjelasan posisi kerja saya.” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 53 “Uraian kerja diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas yang diberikan” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 54 “Pimpinan menekankan

pengertian akan tanggungjawab tugas yang diberikan” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 56 “Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 59 “Pimpinan memberikan instruksi kepada saya supaya bekerja dengan teliti” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 61 “Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 62 “Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 63 “ Saya dalam memberikan pelayanan selalu mengutamakan mutu” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 65 “Saya menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas”, 3 orang responden (6%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 66 “Saya mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 67 “Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental maupun fisik” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 70 “Saya mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 75 “Saya hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 77 “Saya melakukan pekerjaan akhir dengan mutu baik” 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 78 “Saya selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kerjasama antar instansi dan

lembaga lain” 3 orang responden (6%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 79 “Sebagian besar waktu saya di kantor digunakan untuk bekerja” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju. Untuk pertanyaan no 80 “Saya berangkat ke tempat kerja dengan penuh semangat untuk mengejar target yang sudah dibebankan pimpinan” 2 orang responden (4%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Kinerja Pegawai										Rata – rata
	Skor 5		Skor 4		Skor 3		Skor 2		Skor 1		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
49	27	54.00	23	46.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.54
50	17	34.00	30	60.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	4.28
51	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
52	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
53	23	46.00	25	50.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.42
54	21	42.00	27	54.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.38
55	24	48.00	26	52.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.48
56	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
57	19	38.00	31	62.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.38
58	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44
59	25	50.00	24	48.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.48
60	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44
61	20	40.00	29	58.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.38
62	16	32.00	32	64.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.28
Indikator Penelitian (Pernyataan)	Variabel Kinerja Pegawai										Rata – rata
	SS		S		KS		TS		STS		
	SS		S		KS		TS		STS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
63	19	38.00	30	60.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.36
65	18	36.00	29	58.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	4.30
66	20	40.00	29	58.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.38

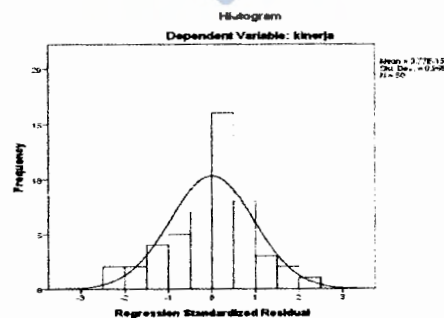
67	16	32.00	33	66.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.30
68	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
69	25	50.00	25	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.50
70	23	46.00	26	52.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.44
71	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
72	20	40.00	30	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.40
75	20	40.00	28	56.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.36
76	22	44.00	28	56.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.44
77	22	44.00	27	54.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	4.42
78	18	36.00	29	58.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	4.30
79	13	26.00	35	70.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.22
80	20	40.00	28	56.00	2	4.00	0	0.00	0	0.00	4.36

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

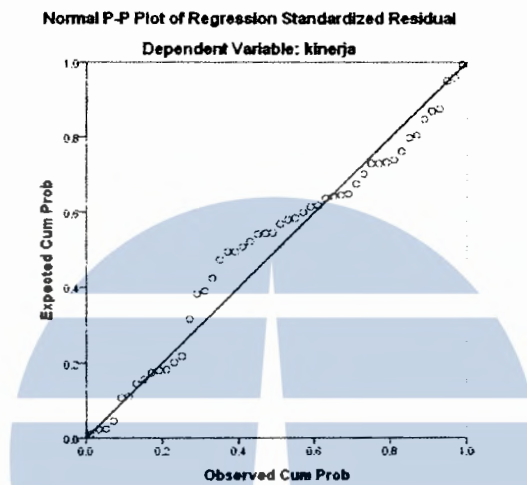
a. Uji Normalitas

Data dinyatakan berdistribusi normal jika data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan, data berbentuk kurva yang seimbang sehingga membentuk gambar lonceng. Pada gambar 4.1 terlihat bahwa bentuk kurva tidak menceng ke kiri dan ke kanan, sehingga data dapat dinyatakan normal.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

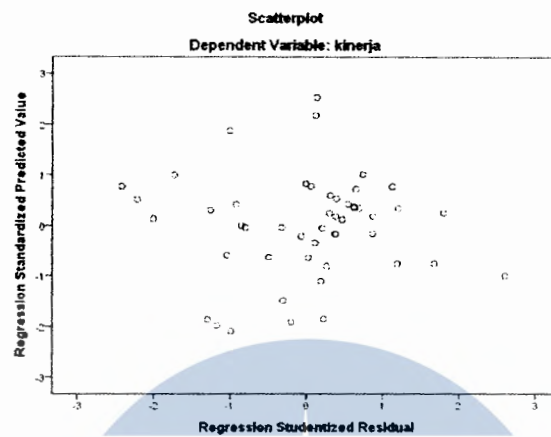
Untuk melihat linearitas bisa menggunakan normal PP plot. Jika titik titik (data) membentuk garis lurus bisa disimpulkan bahwa linearitas dalam regresi sudah dipenuhi.



Gambar 4.2
Uji Linearitas

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup yang lain. Yang seharusnya terjadi adalah varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas dapat dilakukan melalui pendekatan grafik



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.3 dapat terlihat data yang ditampilkan dalam bentuk titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka Nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolonieritas

Untuk menguji apakah terdapat Multikolonieritas atau tidak dalam model regresi bisa melihat nilai korelasi. Jika koefisien korelasi variabel eksogen tinggi (mendekati 1) maka terjadi multikolonieritas. Cara lainnya ialah dengan melihat nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka data tidak terkena multikolonieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepemimpinan	,453	2,207
	tunjangan	,525	1,905
	kepuasan	,653	1,532

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dan tolerance > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolonieritas pada penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan, tunjangan, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan responden 50 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS. Bentuk perumusannya sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,927	7,844		8,405	,000
	kepemimpinan	,168	,081	,267	2,086	,043
	tunjangan	,645	,171	,450	3,779	,000
	kepuasan	,476	,222	,229	2,145	,037

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4.13 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 65,927 + 0,168 X_1 + 0,645 X_2 + 0,476 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan :

1. Konstanta (a) = 65,927, ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel kepemimpinan (X_1), tunjangan tambahan penghasilan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) tetap ada sebesar 65,927, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien $X_1 = 0,168$, ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,645$, ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan tambahan penghasilan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika variabel tunjangan (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,645 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien $X_2 = 0,476$, ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika variabel kepuasan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,476 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap

C. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Serempak (Uji F)

Untuk melihat kelayakan model regresi apakah sudah benar dapat dilihat dengan dua cara yakni dengan melihat tabel F pada ANOVA dan melihat nilai signifikansi . Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka model regresi layak. Dari tabel Anova diatas terlihat nilai $F_{hitung} (29,546) > F_{tabel} (2,79)$ (terlampir) maka model regresi dinyatakan layak. Bila nilai signifikan < 0.05 , maka model regresi layak. Dari tabel 4.14 dibawah terlihat nilai signifikan $(0,00) < 0,05$ maka model regresi dinyatakan layak.

Tabel 4.14
Uji Secara Serempak (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,257	3	126,419	29,546	,000 ^b
	Residual	196,823	46	4,279		
	Total	576,080	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, tunjangan tambahan penghasilan, kepemimpinan

Tabel 4.14 telah menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan dan kepuasan kerja,

secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli.

2. Uji Secara Parsial

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan:

a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$ yang diperoleh dari derajat kebebasan (n-k)

n= jumlah sampel yaitu 50 orang

k= jumlah variabel yang digunakan yaitu 4

maka nilai t_{tabel} 5% (46) adalah 1,67

hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4. 15
Uji Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	65,927	7,844		8,405	,000
	kepemimpinan	,168	,081	,267	2,086	,043
	tunjangan	,645	,171	,450	3,779	,000
	kepuasan	,476	,222	,229	2,145	,037

a. Dependent Variable: kinerja

Dari Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,043) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,086 > 1,67$. Artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat (H1 diterima)
2. variabel bebas tunjangan tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,00) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,779 > 1,67$. Artinya jika tunjangan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat (H2 diterima).
3. variabel bebas kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,037) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,145 > 1,67$. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat (H3 diterima).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. $0 \leq R^2 \leq 1$, jika *R-square* atau nilai determinan (R^2) mendekati satu berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,636	2,06851

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, tunjangan tambahan penghasilan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat Nilai R adalah 0,811, yang berarti hubungan antara kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 81,1%. Artinya hubungan antara variabel X dan Y sangat erat. Besarnya nilai R square pada adalah 0,658. Angka 0,658 berarti 65,8% varians dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja. Dengan kata lain variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan, tunjangan tambahan penghasilan dan kepuasan kerja sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya $(1-0,658) = 0,342$ dapat diterangkan oleh variabel lain diluar variabel kepemimpinan, tunjangan, dan kepuasan kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Kartono, 2011:57). Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi para bawahannya dalam mencapai tujuan, peluang untuk mencapai suatu tujuan terbuka lebar. Ini dikarenakan seorang pemimpin merupakan sosok yang

sangat dibutuhkan dalam memberikan arahan dan pendampingan terhadap bawahan dalam bekerja.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai T_{hitung} sebesar 2,068 dan nilai probabilitas sebesar 0,043. Dapat disimpulkan jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, namun jika kepemimpinan turun maka kinerja pegawai juga akan menurun (buruk).

Hasil ini sesuai dengan penelitian Widyatmini dan Hakim (2008) yang menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Reza (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Menurut Baihaqi (2010), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Wahiqi (2011) juga berpendapat bahwasanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mertanadi

Berdasarkan kondisi di lapangan, hubungan yang tercipta antara pemimpin dengan pegawai atau bawahan sangat baik menjadikan aliran informasi, arahan, dan koordinasi dengan bawahan menjadi baik. Penyebabnya adalah karena bawahan nyaman dengan pemimpinnya sehingga jika hubungan baik terjaga maka karyawan dapat memberikan kinerja yang baik. Hubungan baik ini juga dapat membuat karyawan mampu untuk

menyampaikan kelemahan dan keluhan karyawan dalam bekerja demi tercapainya suatu tujuan sehingga pemimpin dengan bawahan mampu untuk mencari solusi bersama-sama.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis.

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan. Jika disederhanakan fungsi kepemimpinan adalah memastikan karyawannya mendapatkan segala kebutuhan dalam kegiatan kerja, yang selanjutnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi.

Selain dari fungsi-fungsi tersebut, kinerja karyawan akan terjaga jika pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan. Rasa percaya yang diberikan pemimpin kepada bawahan, merupakan bentuk penghargaan kepada bawahan karena suatu pekerjaan dapat diyakini diselesaikan oleh bawahan tersebut dengan baik. Dilihat dari kondisi di lapangan pemimpin menjaga rasa percaya kepada bawahannya. Hal ini menjadikan para bawahan tidak takut terhadap terjadinya kesalahan, karena bawahan memikirkan

bagaimana bisa memberikan dedikasi yang baik dalam berkeja untuk pemimpin dan organisasinya.

Pada dasarnya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli sangat kuat. Hanya saja ada beberapa kelemahan yaitu pemberian instruksi dan keterangan yang masih kurang factual. Akibatnya pemimpin harus meningkatkan pencarian informasi agar karyawan nantinya lebih mengerti dengan instruksi dan keterangan yang diberikan oleh pemimpinnya sehingga maksud dan tujuan dari instruksi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Hal lain juga harus diperhatikan yaitu dalam memberikan perintah, pemimpin masih memberikan perintah kerja yang kurang bermanfaat bagi organisasi dan tujuan organisasi. Hal ini akan menyebabkan beberapa pekerjaan akan terabaikan, apalagi dalam pelayanan masyarakat.

2. Pengaruh Penerimaan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai

Meningkatnya kebutuhan hidup dari waktu ke waktu menuntut setiap orang untuk bekerja keras agar dapat menghidupi diri dan keluarga. Namun demikian beban kerja yang banyak tidak selalu diimbangi dengan tingkat pendapatan yang baik, sehingga banyak orang yang melakukan pekerjaan yang tidak memberikan hasil maksimal. Hal ini dapat berakibat pada pencapaian tujuan yang menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, penerimaan tunjangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,779 dan nilai probabilitas sebesar 0,00. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa jika penerimaan tunjangan naik maka

kinerja pegawai akan meningkat tetapi sebaliknya jika penerimaan tunjangan menurun maka kinerja pegawai juga akan turun.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Lifana (2011) yang menyatakan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi. Namun Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Batubara, *et al* (2013) yang menyatakan tunjangan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Pemberian upah yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berprestasi. Penerimaan tambahan tunjangan dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan kualitas hidup, sehingga penerimaan tunjangan tambahan mampu menjadi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian tunjangan tambahan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam memotivasi pegawai agar terus meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan utama dari tunjangan tambahan untuk membuat pegawai mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dengan pemberian tunjangan kinerja yang diterapkan dengan tepat dalam suatu Instansi Pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi Negara.

Berdasarkan dari temuan di lapangan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan membuat karyawan menjadi semakin semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain adanya pemberian tunjangan akan efektif meningkatkan produktifitas para karyawan. Peraturan-peraturan untuk mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan juga efektif dalam meningkatkan kedisiplinan para karyawan ketika bekerja. Tunjangan juga merupakan suatu bentuk penghargaan dari capaian hasil yang didapatkan oleh karyawan.

Tentunya akan lebih meningkatkan semangat jika tunjangan didapatkan tepat pada waktunya. Pada dasarnya tunjangan diberikan karena ada tugas tambahan dari tugas pokok. Tugas tambahan diberikan kepada orang-orang yang memiliki keahlian yang berhubungan dengan tugas tersebut. Jika hal ini terabaikan maka bisa saja capaian hasil tidak akan maksimal. Karena itu, pemimpin harus memperhatikan pembagian tugas agar disesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau keahlian karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lawler dalam Bavendam (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,145 dan nilai probabilitas sebesar 0,037. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwasanya jika pegawai puas dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan baik, namun sebaliknya jika pegawai tidak memberikan kepuasan kerja maka kinerja yang diperlihatkan akan buruk.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Kristianto, *et al* (2010) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tegurejo Semarang. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Fadly, *et al* (2012) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Universitas Singaperbangsa Kerawang. Berdasarkan dari hasil penelitian Suyana, *et al* (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada divisi tambang PT. Inco Sorowaco.

Pada dasarnya dalam bekerja orang-orang akan melihat faktor-faktor untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bisa saja dilihat dari, penghargaan, karakter pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang atau keahlian, prestasi dalam melaksanakan pekerjaan, dan lain sebagainya. Jika ada kesesuaian dalam diri seseorang terhadap suatu pekerjaan, maka orang tersebut siap memberikan hasil yang maksimal dari pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai, para atasan harus melihat karakter-karakter dari para bawahan atau pegawai sehingga mereka dapat mencapai kepuasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan temuan di lapangan, kepuasan kerja dari pegawai dapat tercapai. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang lancar, adanya sistem pelatihan dan pengembangan pegawai yang sesuai akan kebutuhan kerja, sistem promosi didasarkan pada penilaian kinerja. Karyawan telah bekerja dengan maksimal karena berbagai dukungan diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi berdasarkan hasil kuesioner ada beberapa kelemahan, yaitu penerimaan pegawai yang kurang berdasarkan analisis kebutuhan instansi, contohnya ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan kebutuhan posisi pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak bisa bekerja dengan baik, karena butuh waktu untuk mempelajari pekerjaan yang diberikan. Pada akhirnya pegawai terkadang merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil yang diberikan tidak maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara parsial dengan menggunakan uji t, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
2. Secara parsial dengan menggunakan uji t, variabel pemberian tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
3. Secara parsial dengan menggunakan uji t, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli
4. Secara simultan dengan menggunakan uji F, variabel kepemimpinan, pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli

B. Saran

1. Para atasan harus mampu mencari informasi yang lebih real lagi agar ketika memberikan informasi dan instruksi dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai.
2. Para atasan harus menghindari memberikan perintah-perintah yang tidak bermanfaat atau tidak berhubungan dengan pekerja dan capaian tujuan instansi pemerintah.
3. Para atasan harus lebih adil lagi dalam menyesuaikan pemberian tunjangan kepada pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, golongan dan jabatan para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

4. Para atasan harus lebih memperhatikan analisis kebutuhan instansi dalam penerimaan pegawai agar pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga tercapai kepuasan kerja dan kinerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ali, Mohammat. (1982). *Penelitian Kependikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty T.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu SDM. Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty
- Bass, B.M., Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Leadership*. Thousand Oaks : Sage.
- David Keith., (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Emzir. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rajawali Pers, Divis Buku Perguruan tinggi, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro: Semarang
- Gary Yukl. (2003). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Indeks: Jakarta*
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- <http://dwiiba.wordpress.com/2010/08/09/konsep-dasar-manajemen-kinerja/>
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara: Jakarta.
- Manajemen Kinerja Sebagai Suatu Sistem*. Diambil 15 September 2014, dari situs World Wide Web.
- <http://mthoibtz.blogspot.com/2012/10/manajemen-kinerja-sebagai-suatu-sistem.html>
- Nasution.(2000). *Metode Research*. Bumi Aksara: Jakarta
- Porter. M. (1996). *Strategi Bersaing Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Erlangga: Jakarta .
- Stephen P. Robbins.(2003). *Perilaku Organisasi, Indeks*. Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta: Bandung

Journal

Avolio, B.J. & Bass, B.M. (1994). *Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis : A Multilevel Framework for Examining The Diffusio of Transformational Leadership*. *Journal of Leadership Quarterly*.6(2),199-218.

Bass, B.M. (1997). *Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries*.*Journal American Psychologist*. 52:130-139.

Bock, K., & Griffin, Z. M. (2000). *The Persistence of Structural Priming: Transient Activation or Implicit Learning*. *Journal of Experimental Psychology: General*, 129, 177-192.

Lifana, meis., Pramono, Rudi Eko., Sutrisno. 2013. *Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Wilis Putra Utama Banyuwangi*. *Jurnal administrasi bisnis Fisip*: Universitas Jember

Michael P. Leiter dan L. Robichaud, (1997). *Relationships of Occupational Hazards with Burnout : An Assessment of Measures and Models,*” *Journal of Occupational Health Psychology* 2; Maslach dan Leiter, *The Truth About Burnout*.

Suryana, Nana., Haerani, Siti., Taba, Muhammad Idrus. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)*.

Widyatmini.,Hakim,Luqman. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Fakultas Manajemen: Universitas Gunadarma.

Fadli, Uus Md.,Martini, Nelly., Diana, Nana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Singaperbangsa* . *Jurnal Manajemen* Vol 9

Kristianto, Dian., Suharmono., Intan, Ratnawati. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsud Tugurejo Semarang)*. Universitas Diponegoro

Batubara, Khairunnisa. Sugiharo Pujangkoro., Bukhari. 2013. *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt. XYZ*. *E-Journal*. Fakultas Teknik: Universitas Sumatera Utara.

Wiranata, Anak Agung. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : Cv. Mertanadi)*. Fakultas Teknik Universitas Udayana: Denpasar.

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagaivariabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*: UNDIP

Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*: UNDIP

Sunarsih. (2001). Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Managemen dan Bisnis*. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI

Panduan pengisian

1. Pertanyaan yang diajukan dan jawaban-jawaban yang diterima semata-mata untuk tujuan penelitian.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan memberi tanda (x) pada setiap jawaban yang anda pilih.
3. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
4. Terimakasih ketersediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/sdr.

Identitas Responden

1	Nama	:	
2	Umur	:	
3	JenisKelamin	:	
4	Pendidikanterakhir	:	
5	Lama bekerja	:	
6	Pangkat/Golongan	:	
7	Jabatan	:	
8	Bagian	:	

Petunjuk pengisian kuisisioner :

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda rasa paling tepat

No	Pernyataan (variable kepemimpinan)	Artenatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan memberitahukan kepada saya apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya	x				
2	Pimpinan selalu melakukan instruksi dan keterangan yang factual				x	

Keterangan:

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Kurang Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

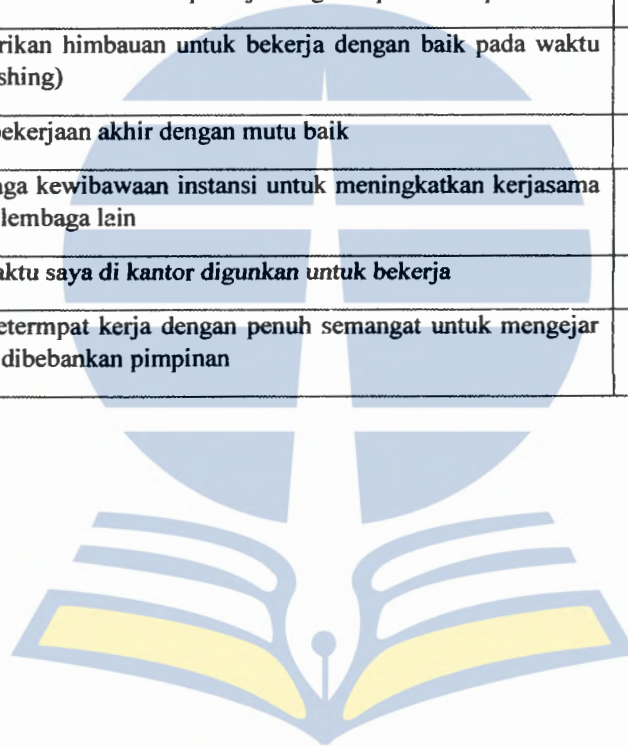
No	Pernyataan (variable kepemimpinan)	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan memberitahukan kepada saya apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya					
2	Pimpinan selalu melakukan instruksi dan keterangan yang factual					
3	Pimpinan saya memberikan briefing atau wejangan yang jelas sebelum dan sesudah melaksanakan tugas					
4	Pimpinan selalu memperhatikan jenjang pendidikan apabila menentukan pekerjaan yang akan dikerjakan					
5	Pimpinan memberikan bekal kepada saya agar selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai dimensi pekerjaan					
6	Pimpinan memberikan pemahaman yang matang terhadap perilaku social dan adat istiadat setempat untuk menjalankan tugas di lapangan					
7	Pimpinan memahami keadaan bawahan dan mendalami kebutuhan yang akan dilakukan					
8	Pimpinan memahami konflik yang terjadi dan menyamakan persepsi untuk menjalankan visi dan misi organisasi					
9	Pimpinan selalu memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan organisasi					
10	Pimpinan selalu memperhatikan kepentingan organisasi					
11	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan					
12	Pimpinan saya sangat berwibawa sehingga memberikan pengaruh kepada bawahan					
13	Pimpinan sangat simpati terhadap saya dan memberikan nasihat apabila terjadi kesalahan					
14	Pimpinan melarang perbuatan yang melanggar hukum dan perundang-undangan yang berlaku					

15	Pimpinan menganjurkan perbuatan yang menjadi tugas dan tanggungjawab					
16	Pimpinan selalu mengadakan rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja					
17	Pimpinan mengajak bawahan untuk selalu simpati kepada masyarakat yang membutuhkan layanan					
18	Pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk mengerjakan tugas sesuai dengan kemauan tanpa paksaan asalkan sesuai dengan peraturan					
19	Saya sadar atas pekerjaan yang saya lakukan untuk melayani masyarakat yang membutuhkannya					
20	Perintah pimpinan selalu memberikan perintah dengan penuh semangat untuk mendapatkan prestasi yang gemilang					
21	Selama ini saya melaksanakan perintah pimpinan untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat					
22	Perintah pimpinan selalu saya taati dengan sepenuh hati					
23	Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan					
24	Pimpinan memberikan keterangan yang sesuai dengan tugas saya					
25	Pimpinan sangat terbuka dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan					
26	Pimpinan meningkatkan perhatian saya terhadap kesamaan persepsi untuk meluruskan permasalahan dalam mencapai tujuan					
27	Pimpinan memperhatikan fasilitas atau tempat yang layak untuk kosentrasi pekerjaan					
28	Pimpinan meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku saya yang produktif untuk pencapaian target kinerja					
29	Pimpinan memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian saya terhadap masalah-masalah di lapangan					
30	Kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan					
31	Sarana dan prasarana sangat memadai untuk kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan					
No	Pernyataan (variable Tambahan Tunjangan Penghasilan)	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1

32	Peraturan yang dilakukan instansi membuat anda disiplin dalam bekerja					
33	Peraturan mengenai TTP membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
34	Sanksi yang diberlakukan instansi apabila pegawai melanggar aturan memiliki hubungan dengan pemberian TTP					
35	Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja, membuat anda bekerja lebih baik					
36	Kebijakan yang dilakukan perusahaan mengenai tunjangan/gaji karyawan membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja					
37	Standar pemberian TTP berlaku secara efektif meningkatkan kinerja saya					
38	Pembayaran TTP selalu konsisten setiap waktunya					
39	Pemberian TTP berdasarkan latar belakang pendidikan dengan golongan/ruang					
40	Pemberian TTP mempertimbangkan penilaian kinerja dilaksanakan secara regular					
Altenatif Jawaban						
No	Pernyataan (variable KepuasanKerja)	5	4	3	2	1
41	Penerimaan pegawai di instansi saya berdasarkan analisis kebutuhan					
42	Sistem penilaian kerja pegawai dilaksanakan secara konsisten dan objektif					
43	Sistem pelatihan dan pengembangan pegawai berdasarkan kebutuhan tiap bagian dan tercantum dalam rencana kerja					
44	Pegawai di instansi saya memiliki etos kerja yang mengedepankan pelayanan prima					
45	Kerjasama antar pegawai terbangun dengan baik					
46	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan efektif					
47	Hasil pekerjaan sesuai dengan perencanaan kerja pegawai					
48	Hasil pekerjaan selalu tepat waktu					
Altenatif Jawaban						
No	Pernyataan (variable Kinerja)	5	4	3	2	1

49	Pimpinan saya memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat					
50	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus					
51	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang menunjang kerja					
52	Sebelum dan sesudah menjalankan tugas, pimpinan selalu memberikan penjelasan posisi kerja saya					
53	Uraian kerja diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas yang diberikan					
54	Pimpinan menekankan pengertian akan tanggungjawab tugas yang diberikan					
55	Pimpinan memberikan pemahaman akan tugas dan wewenang saya					
56	Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu					
57	Saya selalu diperintah dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban oleh pimpinan					
58	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
59	Pimpinan memberikan instruksi kepada saya supaya bekerja dengan teliti					
60	Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan					
61	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
62	Saya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat					
63	Saya dalam memberikan pelayanan selalu mengutamakan mutu					
64	Saya selalu mengikuti perkembangan iptek sebagai perimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan					
65	Saya menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas					
66	Saya mendalami pengetahuan dan keterampilan dalam rangka mencari kemajuan kinerja					
67	Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental maupun fisik					
68	Dalam keadaan dan situasi apapun, saya siap melakukan tugas untuk meningkatkan produktifitas kerja					
69	Kegiatan olahraga selalu saya ikuti untuk menambah stamina dan gairah kerja					
70	Saya mengikuti instruksi pimpinan sesuai dengan peraturan					

71	Saya diinstruksikan oleh pimpinan untuk bertindak baik dalam melayani masyarakat								
72	Pimpinan memberikan inisiatif pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas								
73	Dalam melaksanakan tugas di lapangan, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik								
74	Keselamatan dan kesehatan kerja selalu saya jaga dalam setiap langkah								
75	Saya hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai sukses								
76	Pimpinan memberikan himbauan untuk bekerja dengan baik pada waktu penyelesaian (finishing)								
77	Saya melakukan pekerjaan akhir dengan mutu baik								
78	Saya selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kerjasama antar instansi dan lembaga lain								
79	Sebagian besar waktu saya di kantor digunakan untuk bekerja								
80	Saya berangkat ketempat kerja dengan penuh semangat untuk mengejar target yang sudah dibebankan pimpinan								



Lampiran 2: Validitas dan Realibilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	80

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,1667	,83391	30
VAR00002	3,8667	,77608	30
VAR00003	3,8333	,87428	30
VAR00004	4,2333	,62606	30
VAR00005	3,8000	,76112	30
VAR00006	4,0000	,69481	30
VAR00007	4,1000	,66176	30
VAR00008	4,0333	,66868	30
VAR00009	4,1667	,79148	30
VAR00010	4,2000	,76112	30
VAR00011	3,9667	,61495	30
VAR00012	4,2667	,63968	30

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00013	3,9667	,71840	30
VAR00014	4,0000	,90972	30
VAR00015	4,0333	,71840	30
VAR00016	3,6000	,77013	30
VAR00017	4,0333	,66868	30
VAR00018	3,9000	,84486	30
VAR00019	4,3000	,65126	30
VAR00020	4,2333	,72793	30
VAR00021	4,1667	,74664	30
VAR00022	4,1000	,75886	30
VAR00023	4,3667	,71840	30
VAR00024	3,9000	,71197	30
VAR00025	4,1667	,59209	30
VAR00026	4,1667	,64772	30
VAR00027	4,2333	,77385	30
VAR00028	4,2000	,66436	30
VAR00029	4,2333	,67891	30
VAR00030	4,3333	,66089	30
VAR00031	4,1000	,60743	30
VAR00032	4,3000	,74971	30
VAR00033	4,1333	,62881	30
VAR00034	3,9000	,75886	30
VAR00035	4,1333	,62881	30
VAR00036	4,0333	,80872	30
VAR00037	4,0333	,66868	30
VAR00038	4,4333	,62606	30
VAR00039	4,2667	,63968	30
VAR00040	4,3667	,76489	30
VAR00041	4,1333	,77608	30
VAR00042	4,2667	,78492	30
VAR00043	4,3333	,80230	30
VAR00044	4,2333	,77385	30
VAR00045	4,3667	,71840	30
VAR00046	4,1667	,79148	30

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00047	4,1000	,71197	30
VAR00048	4,0667	,73968	30
VAR00049	4,2667	,78492	30
VAR00050	3,9333	,73968	30
VAR00051	4,0000	,69481	30
VAR00052	4,2000	,66436	30
VAR00053	4,2000	,71438	30
VAR00054	4,0667	,63968	30
VAR00055	4,4000	,62146	30
VAR00056	4,3000	,70221	30
VAR00057	4,3000	,65126	30
VAR00058	4,4000	,56324	30
VAR00059	4,1333	,77608	30
VAR00060	3,9667	,71840	30
VAR00061	4,0667	,73968	30
VAR00062	3,9333	,63968	30
VAR00063	4,1000	,71197	30
VAR00064	4,1000	,54772	30
VAR00065	4,0333	,71840	30
VAR00066	4,3000	,65126	30
VAR00067	4,1667	,59209	30
VAR00068	4,1000	,66176	30
VAR00069	4,3000	,59596	30
VAR00070	4,3667	,61495	30
VAR00071	4,2000	,61026	30
VAR00072	4,2333	,67891	30
VAR00073	4,1000	,71197	30
VAR00074	4,0000	,74278	30
VAR00075	4,1333	,68145	30
VAR00076	4,2000	,55086	30
VAR00077	4,1667	,64772	30
VAR00078	4,1667	,64772	30
VAR00079	4,1000	,60743	30
VAR00080	4,3667	,61495	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	327,0667	662,961	,436	,954
VAR00002	327,3667	665,482	,407	,954
VAR00003	327,4000	663,076	,412	,954
VAR00004	327,0000	669,448	,387	,954
VAR00005	327,4333	666,530	,389	,954
VAR00006	327,2333	666,047	,442	,954
VAR00007	327,1333	664,602	,509	,953
VAR00008	327,2000	667,062	,431	,954
VAR00009	327,0667	665,444	,400	,954
VAR00010	327,0333	664,861	,432	,954
VAR00011	327,2667	668,547	,423	,954
VAR00012	326,9667	668,378	,411	,954
VAR00013	327,2667	662,478	,525	,953
VAR00014	327,2333	658,323	,498	,953
VAR00015	327,2000	666,097	,426	,954
VAR00016	327,6333	662,516	,486	,953
VAR00017	327,2000	666,028	,461	,953
VAR00018	327,3333	663,057	,428	,954
VAR00019	326,9333	668,685	,394	,954
VAR00020	327,0000	665,724	,430	,954
VAR00021	327,0667	665,857	,415	,954
VAR00022	327,1333	665,361	,420	,954
VAR00023	326,8667	668,809	,352	,954
VAR00024	327,3333	667,264	,397	,954
VAR00025	327,0667	668,478	,443	,954
VAR00026	327,0667	668,685	,397	,954
VAR00027	327,0000	665,034	,420	,954
VAR00028	327,0333	668,930	,379	,954
VAR00029	327,0000	665,310	,475	,953

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00030	326,9000	662,162	,582	,953
VAR00031	327,1333	669,913	,385	,954
VAR00032	326,9333	664,478	,449	,953
VAR00033	327,1000	666,783	,468	,953
VAR00034	327,3333	664,437	,444	,954
VAR00035	327,1000	670,093	,366	,954
VAR00036	327,2000	663,890	,428	,954
VAR00037	327,2000	670,028	,344	,954
VAR00038	326,8000	666,648	,475	,953
VAR00039	326,9667	668,240	,416	,954
VAR00040	326,8667	666,809	,380	,954
VAR00041	327,1000	658,576	,583	,953
VAR00042	326,9667	664,309	,432	,954
VAR00043	326,9000	661,817	,483	,953
VAR00044	327,0000	661,517	,509	,953
VAR00045	326,8667	667,154	,397	,954
VAR00046	327,0667	660,133	,532	,953
VAR00047	327,1333	664,189	,482	,953
VAR00048	327,1667	661,799	,527	,953
VAR00049	326,9667	666,309	,382	,954
VAR00050	327,3000	666,631	,398	,954
VAR00051	327,2333	660,392	,603	,953
VAR00052	327,0333	667,206	,430	,954
VAR00053	327,0333	666,861	,407	,954
VAR00054	327,1667	665,730	,492	,953
VAR00055	326,8333	662,489	,610	,953
VAR00056	326,9333	658,547	,648	,953
VAR00057	326,9333	659,789	,663	,953
VAR00058	326,8333	670,695	,390	,954
VAR00059	327,1000	665,610	,404	,954
VAR00060	327,2667	667,789	,379	,954
VAR00061	327,1667	664,282	,461	,953
VAR00062	327,3000	667,459	,439	,954

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00063	327,1333	666,809	,410	,954
VAR00064	327,1333	672,120	,351	,954
VAR00065	327,2000	666,510	,414	,954
VAR00066	326,9333	667,237	,438	,954
VAR00067	327,0667	668,547	,441	,954
VAR00068	327,1333	666,740	,445	,954
VAR00069	326,9333	668,202	,449	,954
VAR00070	326,8667	667,499	,457	,953
VAR00071	327,0333	670,309	,371	,954
VAR00072	327,0000	665,241	,477	,953
VAR00073	327,1333	668,878	,353	,954
VAR00074	327,2333	668,254	,354	,954
VAR00075	327,1000	661,128	,594	,953
VAR00076	327,0333	664,585	,616	,953
VAR00077	327,0667	668,409	,405	,954
VAR00078	327,0667	667,789	,424	,954
VAR00079	327,1333	666,120	,507	,953
VAR00080	326,8667	669,844	,382	,954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
331,2333	682,392	26,12263	80

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	75

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,1667	,83391	30
VAR00002	3,8667	,77608	30
VAR00003	3,8333	,87428	30
VAR00004	4,2333	,62606	30
VAR00005	3,8000	,76112	30
VAR00006	4,0000	,69481	30
VAR00007	4,1000	,66176	30
VAR00008	4,0333	,66868	30
VAR00009	4,1667	,79148	30
VAR00010	4,2000	,76112	30
VAR00011	3,9667	,61495	30
VAR00012	4,2667	,63968	30
VAR00013	3,9667	,71840	30
VAR00014	4,0000	,90972	30
VAR00015	4,0333	,71840	30
VAR00016	3,6000	,77013	30
VAR00017	4,0333	,66868	30
VAR00018	3,9000	,84486	30
VAR00019	4,3000	,65126	30
VAR00020	4,2333	,72793	30
VAR00021	4,1667	,74664	30
VAR00022	4,1000	,75886	30
VAR00024	3,9000	,71197	30
VAR00025	4,1667	,59209	30
VAR00026	4,1667	,64772	30
VAR00027	4,2333	,77385	30
VAR00028	4,2000	,66436	30

	Mean	Std. Deviation	N	Deviation	N
VAR00029	4,2333	,67891	30		
VAR00030	4,3333	,66089	30		
VAR00031	4,1000	,60743	30		
VAR00032	4,3000	,74971	30		
VAR00033	4,1333	,62881	30		
VAR00034	3,9000	,75886	30		
VAR00035	4,1333	,62881	30		
VAR00036	4,0333	,80872	30		
VAR00038	4,4333	,62606	30		
VAR00039	4,2667	,63968	30		
VAR00040	4,3667	,76489	30		
VAR00041	4,1333	,77608	30		
VAR00042	4,2667	,78492	30		
VAR00043	4,3333	,80230	30		
VAR00044	4,2333	,77385	30		
VAR00045	4,3667	,71840	30		
VAR00046	4,1667	,79148	30		
VAR00047	4,1000	,71197	30		
VAR00048	4,0667	,73968	30		
VAR00049	4,2667	,78492	30		
VAR00050	3,9333	,73968	30		
VAR00051	4,0000	,69481	30		
VAR00052	4,2000	,66436	30		
VAR00053	4,2000	,71438	30		
VAR00054	4,0667	,63968	30		
VAR00055	4,4000	,62146	30		
VAR00056	4,3000	,70221	30		
VAR00057	4,3000	,65126	30		
VAR00058	4,4000	,56324	30		
VAR00059	4,1333	,77608	30		
VAR00060	3,9667	,71840	30		
VAR00061	4,0667	,73968	30		
VAR00062	3,9333	,63968	30		
VAR00063	4,1000	,71197	30		

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00065	4,0333	,71840	30
VAR00066	4,3000	,65126	30
VAR00067	4,1667	,59209	30
VAR00068	4,1000	,66176	30
VAR00069	4,3000	,59596	30
VAR00070	4,3667	,61495	30
VAR00071	4,2000	,61026	30
VAR00072	4,2333	,67891	30
VAR00075	4,1333	,68145	30
VAR00076	4,2000	,55086	30
VAR00077	4,1667	,64772	30
VAR00078	4,1667	,64772	30
VAR00079	4,1000	,60743	30
VAR00080	4,3667	,61495	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	306,4667	601,499	,436	,952
VAR00002	306,7667	604,185	,400	,952
VAR00003	306,8000	602,166	,399	,952
VAR00004	306,4000	607,903	,380	,952
VAR00005	306,8333	604,902	,389	,952
VAR00006	306,6333	603,895	,458	,952
VAR00007	306,5333	602,326	,532	,952
VAR00008	306,6000	605,214	,437	,952
VAR00009	306,4667	603,430	,411	,952
VAR00010	306,4333	603,426	,429	,952
VAR00011	306,6667	606,437	,436	,952
VAR00012	306,3667	606,723	,409	,952
VAR00013	306,6667	600,851	,530	,952
VAR00014	306,6333	596,723	,506	,952
VAR00015	306,6000	604,731	,418	,952

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00016	307,0333	600,723	,496	,952
VAR00017	306,6000	604,110	,471	,952
VAR00018	306,7333	602,064	,416	,952
VAR00019	306,3333	607,057	,391	,952
VAR00020	306,4000	603,834	,438	,952
VAR00021	306,4667	604,395	,411	,952
VAR00022	306,5333	603,844	,419	,952
VAR00024	306,7333	606,409	,374	,952
VAR00025	306,4667	606,395	,456	,952
VAR00026	306,4667	607,292	,386	,952
VAR00027	306,4000	603,421	,421	,952
VAR00028	306,4333	606,668	,395	,952
VAR00029	306,4000	603,490	,482	,952
VAR00030	306,3000	600,700	,583	,952
VAR00031	306,5333	607,982	,390	,952
VAR00032	306,3333	603,195	,442	,952
VAR00033	306,5000	605,362	,461	,952
VAR00034	306,7333	603,375	,431	,952
VAR00035	306,5000	608,052	,374	,952
VAR00036	306,6000	603,076	,410	,952
VAR00038	306,2000	604,993	,476	,952
VAR00039	306,3667	606,516	,416	,952
VAR00040	306,2667	604,892	,387	,952
VAR00041	306,5000	597,500	,578	,952
VAR00042	306,3667	602,654	,435	,952
VAR00043	306,3000	601,045	,466	,952
VAR00044	306,4000	600,593	,497	,952
VAR00045	306,2667	604,823	,416	,952
VAR00046	306,4667	598,671	,535	,952
VAR00047	306,5333	602,533	,486	,952
VAR00048	306,5667	600,185	,533	,952
VAR00049	306,3667	604,999	,373	,952
VAR00050	306,7000	605,321	,389	,952

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00051	306,6333	598,999	,604	,952
VAR00052	306,4333	605,978	,416	,952
VAR00053	306,4333	605,495	,399	,952
VAR00054	306,5667	603,495	,513	,952
VAR00055	306,2333	601,013	,612	,952
VAR00056	306,3333	596,920	,659	,951
VAR00057	306,3333	598,230	,671	,951
VAR00058	306,2333	609,151	,380	,952
VAR00059	306,5000	604,810	,383	,952
VAR00060	306,6667	605,816	,387	,952
VAR00061	306,5667	603,426	,442	,952
VAR00062	306,7000	605,459	,450	,952
VAR00063	306,5333	605,568	,398	,952
VAR00065	306,6000	604,731	,418	,952
VAR00066	306,3333	605,747	,432	,952
VAR00067	306,4667	606,533	,451	,952
VAR00068	306,5333	605,085	,446	,952
VAR00069	306,3333	606,437	,451	,952
VAR00070	306,2667	605,789	,458	,952
VAR00071	306,4333	608,875	,358	,952
VAR00072	306,4000	603,214	,491	,952
VAR00075	306,5000	599,086	,614	,952
VAR00076	306,4333	603,082	,615	,952
VAR00077	306,4667	606,740	,403	,952
VAR00078	306,4667	606,189	,421	,952
VAR00079	306,5333	604,671	,502	,952
VAR00080	306,2667	608,478	,368	,952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
310,6333	620,033	24,90047	75

Lampiran 3: Regression

 Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan, tunjangan, kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,636	2,06851

a. Predictors: (Constant), kepuasan, tunjangan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,257	3	126,419	29,546	,000 ^b
	Residual	196,823	46	4,279		
	Total	576,080	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, tunjangan, kepemimpinan

 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,927	7,844		8,405	,000		
	kepemimpinan	,168	,081	,267	2,086	,043	,453	2,207
	tunjangan	,645	,171	,450	3,779	,000	,525	1,905
	kepuasan	,476	,222	,229	2,145	,037	,653	1,532

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			kepuasan	tunjangan	kepemimpinan
1	Correlations	kepuasan	1,000	-,141	-,392
		tunjangan	-,141	1,000	-,565
		kepemimpinan	-,392	-,565	1,000
	Covariances	kepuasan	,049	-,005	-,007
		tunjangan	-,005	,029	-,008
		kepemimpinan	-,007	-,008	,007

a. Dependent Variable: kinerja

 Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	kepemimpinan	tunjangan	kepuasan
1	1	3,996	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,002	40,122	,15	,00	,65	,04
	3	,001	62,325	,44	,01	,03	,87
	4	,001	85,876	,41	,99	,32	,09

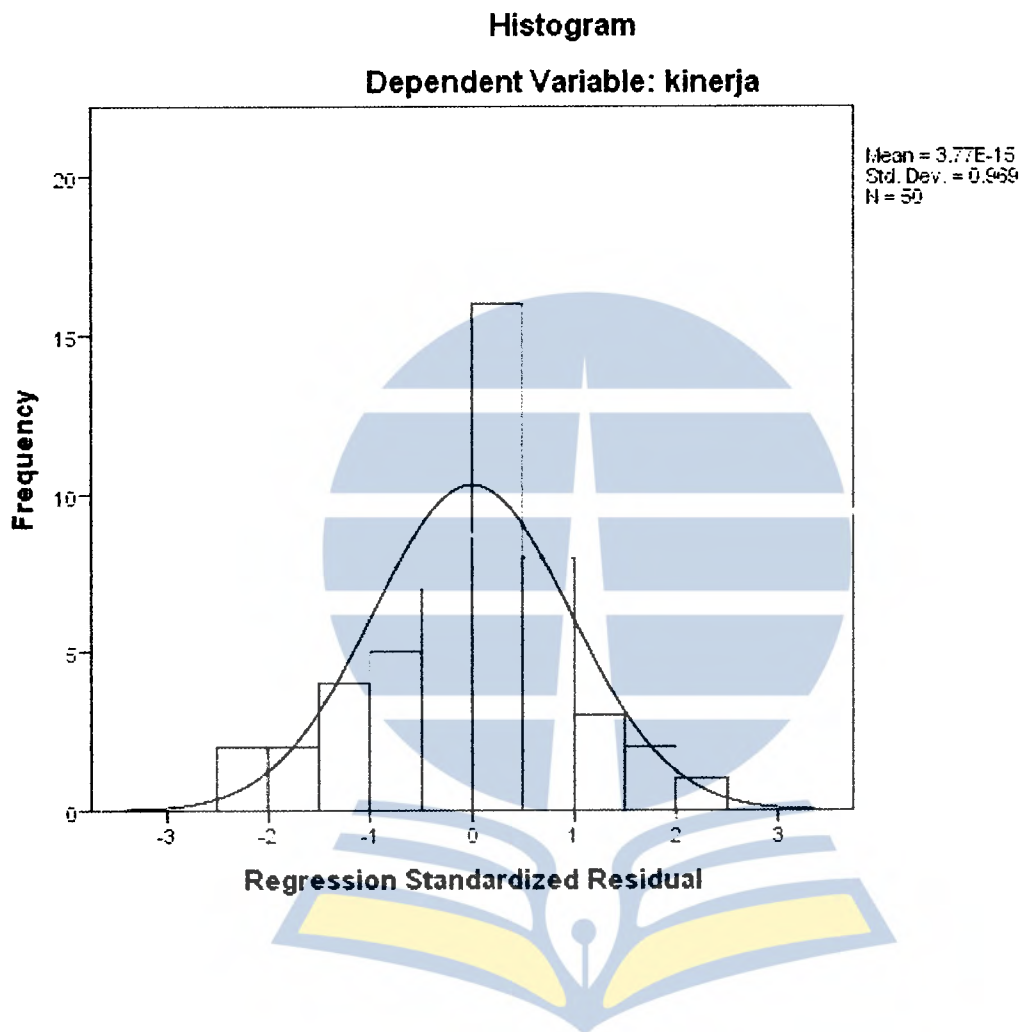
a. Dependent Variable: kinerja

 Residuals Statistics^a

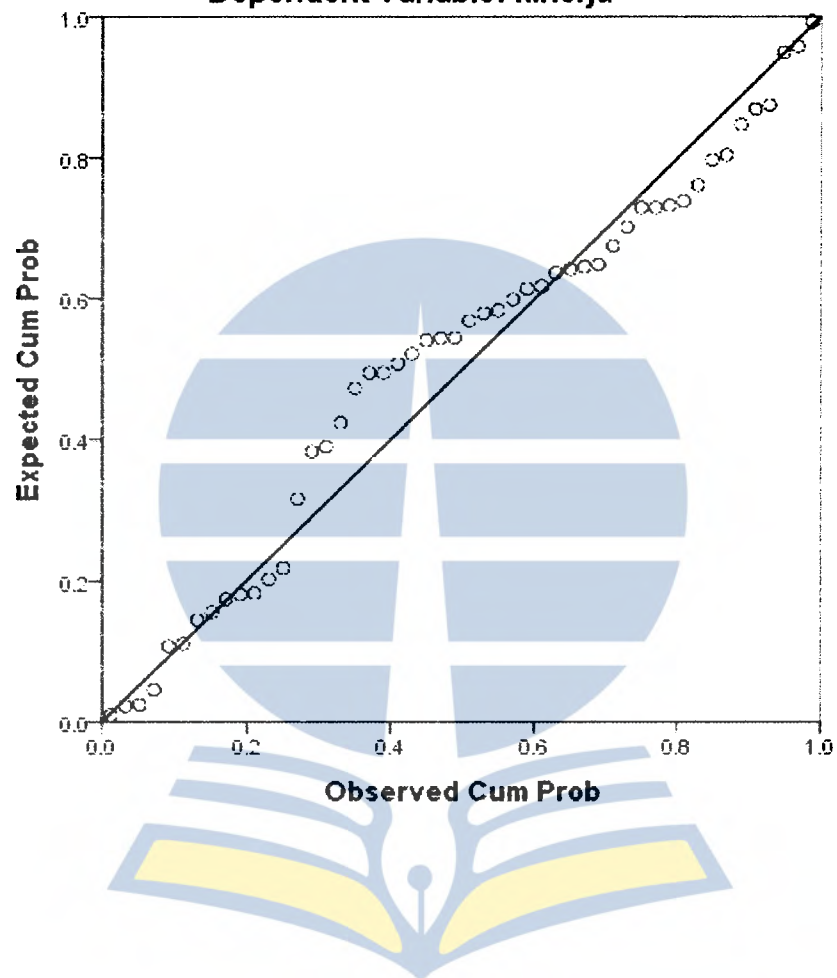
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	121,8888	134,7649	127,7200	2,78208	50
Std. Predicted Value	-2,096	2,532	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,312	,904	,556	,184	50
Adjusted Predicted Value	122,2003	134,7095	127,7306	2,76862	50
Residual	-4,88428	5,05439	,00000	2,00419	50
Std. Residual	-2,361	2,443	,000	,969	50
Stud. Residual	-2,421	2,597	-,002	1,013	50
Deleted Residual	-5,13627	5,71153	-,01056	2,19275	50
Stud. Deleted Residual	-2,564	2,781	-,005	1,041	50
Mahal. Distance	,132	8,376	2,940	2,541	50
Cook's Distance	,000	,271	,024	,050	50
Centered Leverage Value	,003	,171	,060	,052	50

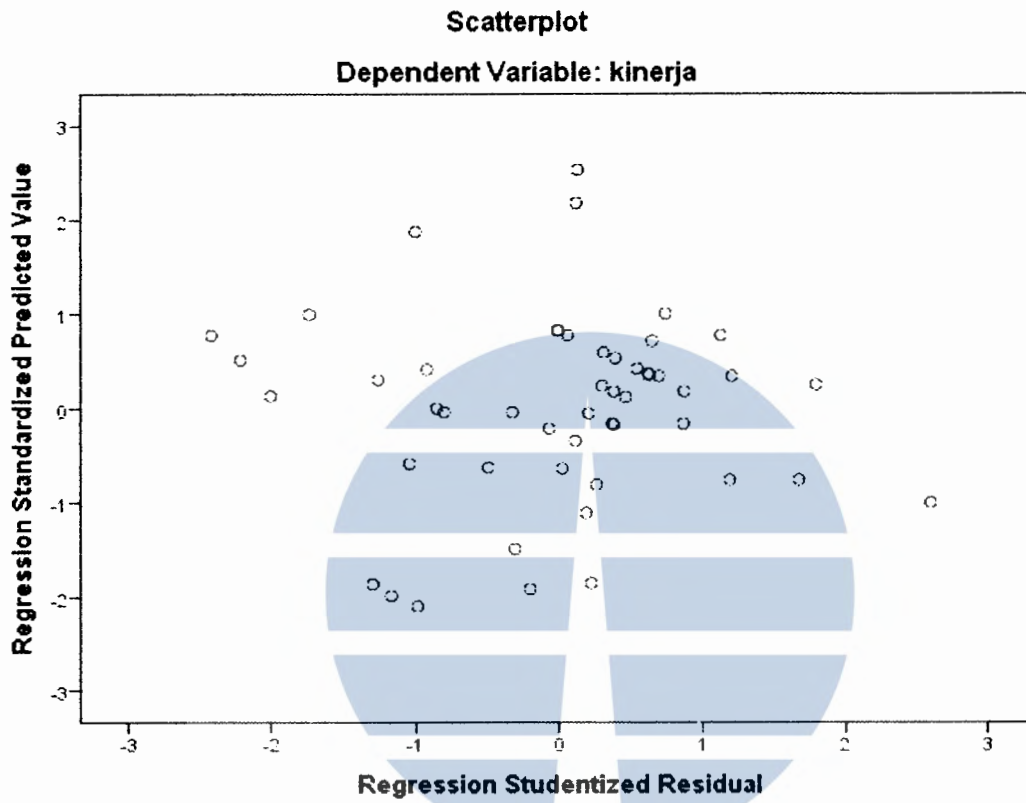
a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 4 Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: kinerja





Lampiran 5: Distribusi Jawaban

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	50,0	50,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	68,0	68,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	26	52,0	52,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	29	58,0	58,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	50,0	50,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	27	54,0	54,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	50,0	50,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	26	52,0	52,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	46,0	46,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	48,0	48,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	42,0	42,0	42,0
	5,00	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00021

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	34	68,0	68,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00022

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	25	50,0	50,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00024

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	23	46,0	46,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00025

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	29	58,0	58,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00026

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	29	58,0	58,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00027

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	23	46,0	46,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00028

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	28	56,0	56,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00029

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00030

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00031

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	25	50,0	50,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00032

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	44,0	44,0	44,0
	5,00	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00033

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	26	52,0	52,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00034

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	29	58,0	58,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00035

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	30	60,0	60,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00036

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	22	44,0	44,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00038

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00039

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	29	58,0	58,0	64,0
	5,00	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00040

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	26	52,0	52,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00041

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	28	56,0	56,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00042

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	25	50,0	50,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00043

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	48,0	48,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00044

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	26	52,0	52,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00045

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	23	46,0	46,0	48,0
	5,00	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00046

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	46,0	46,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00047

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	30	60,0	60,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00048

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00049

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	46,0	46,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00050

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	30	60,0	60,0	66,0
	5,00	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00051

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00052

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00053

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	25	50,0	50,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00054

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	27	54,0	54,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00055

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	26	52,0	52,0	52,0
	5,00	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00056

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00057

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	31	62,0	62,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00058

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00059

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	24	48,0	48,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00060

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00061

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	29	58,0	58,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00062

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	32	64,0	64,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00063

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	30	60,0	60,0	62,0
	5,00	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00065

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	29	58,0	58,0	64,0
	5,00	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00066

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	29	58,0	58,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00067

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	33	66,0	66,0	68,0
	5,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00068

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00069

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	50,0	50,0	50,0
	5,00	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00070

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	26	52,0	52,0	54,0
	5,00	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00071

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00072

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	30	60,0	60,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00075

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	28	56,0	56,0	60,0
	5,00	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00076

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	56,0	56,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00077

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,0	2,0	2,0
	4,00	27	54,0	54,0	56,0
	5,00	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00078

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	29	58,0	58,0	64,0
	5,00	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00079

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,0	4,0	4,0
	4,00	35	70,0	70,0	74,0
	5,00	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

VAR00080

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	6,0	6,0	6,0
	4,00	26	52,0	52,0	58,0
	5,00	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6: Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
6	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7 NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128

19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 8 NILAI-NILAI KRITIS DALAM DISTRIBUSI t

dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,636	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,708	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,798	2,208	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,810
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787

26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,755
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,309	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,659	1,980	2,358	2,617
ω	0,674	1,282	1,645	1,960	2,328	2,576

