

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN
MOTIVASI OLEH KEPALA DISTRIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK WAMENA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**



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

Disusun Oleh :

ANDI GINIA

NIM. 500031266

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jayapura, Mei 2015

Yang Menyatakan



ANDI GINIA
NIM. 500031266

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jln. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588**

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : ANDI GINIA
N I M : 500031266
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Oleh Kepala
 Distrik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Wamena
 Kabupaten Jayawijaya

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada direktur PPs-UT selaku panitia ujian sidang.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, saya mengucapkan terimakasih.

Jayapura, Juni 2015

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Jayapura



Dr. Sardjito, M.Si
NIP. 195709271985031002

Mahasiswa



ANDI GINIA
NIM. 500031266

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 006

ABSTRACTION

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND GIFT GIVING OF MOTIVATION JOB ACTIVITY BY HEAD CANTON TO PERFORMANCE OFFICER IN OFFICE CANTON OF WAMENA SUB PROVINCE OF JAYAWIJAYA

Andi Ginia
giniaandi@yahoo.co.id
Program of Pasca Master
Open University

Andi Ginia. Nim 500031266. Commission counsellor of Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT and of Dr. Sardjijo, M.Si. Intention of this research is utilizing to know what is leadership (X1) by parsial influence to performance (Y), knowing what is gift/giving of motivation (X2) by parsial have an effect on to officer performance (Y), later; then analyse influence of leadership, and pemeberian of motivation by simultan have an effect on to officer performance in Office Canton of Wamena Sub-Province of Jayawijaya .

Method which is used in this research is to use primary data that is passing allotted kuesioner to each; every responder with technique of sampel that is total sampel (census), is the amount of population is equal to amount of sampel counted 20 responder. Examination of hypothesis done/conducted by using analysis of regresi simple and doubled linear regression (test of t).

Result of data analysis indicate that leadership have influence which are positive and signifikan to officer performance with f value count/calculate equal to 56,097 with storey level of singnifikan equal to 3,592, by parsial gift/giving of motivation have influence which are positive and signifikan to officer performance in Office Canton of Wamena Sub-Province of Jayawijaya with f value count/calculate equal to 38,731 with storey;level of signifikan equal to f value of is tables of 3,592

By simultan leadership (X1) and gift/giving of motivation (X2) have influence which are positive and signifikan to officer performance (Y) in Office Canton of Wamena Sub-Province of Jayawijaya with f value count/calculate equal to 28,390 and its value it F of [is tables of equal to 3,592. coefficient of Determinasi or of R^2 square equal to 0,770 (77,0%).

Keyword : Leadership, Gift/giving of Motivation and Performance Officer

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI OLEH KEPALA DISTRIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK WAMENA

Andi Ginia
giniaandi@yahoo.co.id
Program PascaSarjana
Universitas Terbuka

Andi Ginia. Nim 500031266. Komisi pembimbing Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT dan Dr. Sardjijo, M.Si. Tujuan dari penelitian ini adalah guna untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X1) secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja (Y), mengetahui apakah pemberian motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), kemudian menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan teknik sampel yaitu sampel total (sensus), adalah jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 20 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linear berganda (uji t).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 56,097 dengan tingkat signifikan sebesar 3,592, secara parsial pemberian motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya dengan nilai F_{hitung} sebesar 38,731 dengan tingkat signifikan sebesar nilai F_{tabel} 3,592.

Secara simultan kepemimpinan (X1) dan pemberian motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya dengan nilai F_{hitung} sebesar 28,390 dan nilai signifikannya F_{tabel} sebesar 3,592. Koefisien determinasi atau R^2 square sebesar 0,770 (77,0%).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Pemberian Motivasi dan Kinerja Pegawai.*

PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGSTER (TAPM)

Judul TAPM : **Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi
Oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di
Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya**

Penyusun TAPM : **Andi Ginia**

NIM : **500031266**

Program Studi : **Magister Administrasi Publik**

Hari/ Tanggal : **Minggu, 14 Juni 2015**

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT
NIP. 196108081989021001



Dr. Sardjjo, M.Si
NIP. 195709271985031002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik

Direktur
Program PascaSarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



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

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : ANDI GINIA
NIM : 500031266
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 14 Juni 2015
W a k t u : 10:30 – 11:30 WIT

Dan telah di nyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Darmanto, M.Ed

Penguji Ahli

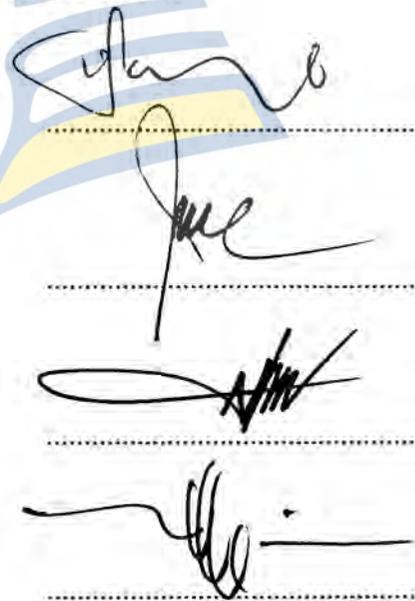
Nama: Prof. Dr. Budiman Rusli, M.Si

Pembimbing I

Nama: Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT

Pembimbing II

Nama: Dr. Sardjijo, M.Si



Handwritten signatures of the TAPM committee members, including the Chairman and three examiners, positioned to the right of their respective names.

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya

Penulis Artikel

N a m a : Andi Ginia

NIM : 500031266

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu, 14 Juni 2015

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT
NIP. 19610808 198902 1 001



Dr. Sardjijo, M.Si
NIP. 195709271985031002

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini sesuai dengan batas talenta dan kemampuan yang penulis dimiliki, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini pada Program Pascasarjana Unit Pendidikan Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Jayapura-Universitas Terbuka Jakarta.

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, merupakan hasil studi dan observasi secara langsung pada Kantor Distrik Wamena, adalah sebuah organisasi Pemerintahan yang merupakan perangkat daerah Kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan berkedudukan dibawah, dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tentunya tidak akan mendekati sempurna tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Utamanya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed.Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka Jakarta, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mengikuti Pendidikan di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta UPBJJ Jayapura.
2. Bapak Dr. Sardjijo, M.Si, selaku Kepala UPBJJ Jayapura, dengan penuh perhatian dan memberi motivasi penulis dan juga selaku Pembimbing dua (II) yang telah banyak membantu mengoreksi TAPM ini.

3. Ibu Dra. Surahntni, selaku penanggungjawab pada program pascasarjana Magister Administrasi Publik UPBJJ Jayapura, dengan senang hati mendorong agar penulis TAPM ini berbobot dan berkualitas.
4. Bapak Prof. Dr. Agustinus Fatem, MT, selaku pembimbing satu (I), yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran membantu sampai TAPM ini dapat selesai.
5. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya disampaikan kepada Kepala Distrik dan Staf pegawai Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya turut membantu perolehan data-data dan informasi langsung dan tak langsung penulis butuhkan dalam penyusunan TAPM ini.
6. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga selesainya penyusunan TAPM ini.

Proses penulisan TAPM ini tidak terlepas dari atensi dan sumbangsih mereka yang tersebut di atas dalam memberikan data, saran, kebijakan dan support sebagai modal guna menyelesaikan TAPM ini dengan baik. Pada akhirnya segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan TAPM ini sangat penulis harapkan.

Dengan demikian semoga TAPM ini dapat member manfaat bagi semua pihak, terutama terhadap penulis sendiri.

Jayapura, Mei 2015

ANDI GINI
NIP. 500031266

Riwayat Hidup

Nama : ANDI GINIA
NIM : 500031266
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Pyramid, 3 Juli 1977

Riwayat Pendidikan : Lulus SD YPPK Miligatnem pada tahun 1992
Lulus SMP Negeri 1 Asologaima pada tahun 1995
Lulus SMA Negeri 1 Wamena-Jayawijaya pada tahun 1998
Lulus S1 Universitas Cenderawasih Jayapura pada tahun
2004

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2011 sebagai Staf Kantor Distrik Pelebaga
Kabupaten Jayawijaya.
Tahun 2012 s/d 2014 sebagai Sekretaris di Kantor Distrik
Pelebaga Kabupaten Jayawijaya.
Tahun 2014 s/d 2015 sebagai Sekretaris di Kantor
Distrik Pelebaga Kabupaten Jayawijaya

Jayapura, Mei 2015

ANDI GINIA
NIM . 500031266

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstraction	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengisian	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Bagan	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Deskripsi Teori	14
1. Definisi Kepemimpinan	14
2. Tipe – Tipe Kepemimpinan	18
3. Teori Kepemimpinan	21
4. Pemberian Motivasi	23
a. Pengertian Motivasi	24
b. Langkah-langkah Memotivasi	26
c. Tujuan Pemberian Motivasi	28
d. Manfaat Pemberian Motivasi	28
e. Teori-teori Motivasi	31
5. Kinerja Pegawai	31
a. Pengertian Kinerja Pegawai	31

b. Konsep Kinerja	36
6. Teori Tentang Kinerja	37
a. Pengertian Kinerja	37
b. Pengukuran Kinerja Pegawai	39
c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	40
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Pikir	44
D. Hipotesis	45
E. Operasional Variabel	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel	49
3. Instrumen Penelitian	54
4. Variabel Penelitian	54
5. Metode Pengumpulan Data	56
6. Teknik Analisis Data	58
a. Analisis Statistik Deskriptif	58
b. Analisis Statistik Interensial	58
c. Uji Asumsi Klasik	59
d. Pengujian Hipotesis	61
C. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.....	63
D. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Deskripsi Objek Penelitian	65
B. Deskripsi Hasil Penelitian Dan Pembahasan	75
1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan	75
2. Deskripsi Variabel Pemberian Motivasi	85
3. Deskripsi Variabel Kinerja	93
C. Analisis Kuantitatif	100

1. Hasil Uji Validasi Data	100
2. Hasil Uji Reliabilitas Data	101
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	104
a. Hasil Uji Multikolinearitas	104
b. Hasil Uji Normalitas	105
c. Uji Heteroskedasitas	106
D. Pengujian Hipotesis	107
1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1).....	107
a. Uji Linearitas Variable Kepemimpinan dengan kinerja	108
b. Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja	109
c. Uji Linearitas Variable Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi dengan Kinerja	110
E. Pembahasan Hasil Penelitian	111
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	112
2. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	114
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran.....	122
C. Keterbatasan Penelitian	123
DAFTAR PUSTAKA	124

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 1.2	Tingkat Usia/Umur Responden	73
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan Responden	74
Tabel 1.4	Tingkat Kepangkatan/Golongan Responden	75
Tabel Deskripsi Variabel Kepemimpinan		75
Tabel 2.1	Perhatian atasan terhadap kinerja bawahan	76
Tabel 2.2	Atasan simpati terhadap bawahan berikan nasehat dalam Tugas dan pekerjaan	77
Tabel 2.3	Perilaku atasan terhadap bawahan membangkitkan semangat kerja	78
Tabel 2.4	Pemberian ruang dan kesempatan kepada bawahan dalam Mengembangkan diri	79
Tabel 2.5	Pemberitahuan para bawahan dalam penjelasan TUPOKSI	80
Tabel 2.6	Atasan mengembangkan pola pikir bawahan dan cara bekerja Yang baik	81
Tabel 2.7	Atasan berikan keterangan terhadap bawahan dalam pelaksanaan Tugas sesuai dengan TUPOKSI	82
Tabel 2.8	Atasan mengajak bawahan agar bersama-sama merumuskan Tujuan organisasi	83
Tabel 2.9	Pimpinan adakan rapat bersama karyawan dalam membahas Kendala di tempat kerja	83
Tabel 2.10	Atasan adakan sosialisasi visi dan misi organisasi kepada Karyawan di lingkungan kerjanya	84
Tabel Deskripsi Variabel Motivasi Kerja		85
Tabel 3.1	Kemampuan atasan menciptakan hubungan kerja yang Menyenangkan Kepada bawahan	85
Tabel 3.2	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan	86

Tabel 3.3	Tingkat perhatian pimpinan dalam memecahkan permasalahan Terhadap ekonomi bawahan	87
Tabel 3.4	Perhatian atasan dalam menghargai karyawan sebagai pribadi Manusia	88
Tabel 3.5	Pimpinan diskusi dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas Dan pekerjaan	88
Tabel 3.6	Atasan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas dan Pekerjaan	89
Tabel 3.7	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja Bawahan	90
Tabel 3.8	Atasan berikan kepuasan para karyawan terhadap jaminan Keamanan dan ketenangan dalam tugas dan pekerjaan	91
Tabel 3.9	Perhatian pimpinan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan Dalam tugas dan pekerjaan kepada karyawan	91
Tabel 3.10	Hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan	92
Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai		93
Tabel 4.1	Karyawan kerjakan tugas dan pekerjaan dalam setiap satu bulan Terakhir dengan hasil pekerjaan sesuai target	93
Tabel 4.2	Bawahan mengerjakan TUPOKSI dengan kualitas hasil kerja Tingkat kesalahan yang rendah setiap bulan	94
Tabel 4.3	Karyawan kerjakan TUPOKSI dengan penuh ketelitian sesuai Target	95
Tabel 4.4	Karyawan mengerjakan TUPOKSI dengan tepat waktu Sesuai dengan target	95
Tabel 4.5	Staf mengerjakan TUPOKSI selalu mempertimbangkan Efisiensi dan efektivitas kerja	96
Tabel 4.6	Karyawan bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam Melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu	97
Tabel 4.7	Apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab Terhadap atas perintah pimpinan	98
Tabel 4.8	Karyawan memiliki kepedulian atas keselamatan kerja dalam Melaksanakan TUPOKSI dan tugas tambahan lainnya	98

Tabel 4.9	Hasil pekerjaan bawahan dapat memuaskan oleh pimpinan	99
Tabel 4.10	Ruang lingkup pekerjaan karyawan sesuai kompetensi dimiliki	100
Tabel 5.1	Uji Validasi Data Variabel Kepemimpinan	101
Tabel 5.2	Uji Reliabilitas Data	102
Tabel 5.3	Uji Validasi Data Variabel Motivasi Kerja	103
Tabel 5.4	Uji Validasi Data Variabel Kinerja	103
Tabel 5.5	Hasil Uji Multikolinearitas	105
Tabel 5.6	ANOVA Uji Regresi Kepemimpinan dengan Kinerja	108
Tabel 5.7	ANOVA Uji Regresi Pemberian Motivasi dengan Kinerja	109
Tabel 5.8	ANOVA Uji Regresi Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Dengan Kinerja Pegawai	111



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 6.1	Kebutuhan Dari Maslow 34
Bagan 6.2	Rumus Kinerja Pegawai 30
Bagan 6.3	Kerangka Pikir 45
Bagan 6.4	Hasil Uji Normalitas Data 106
Bagan 6.5	Hasil Uji Heteroskedasitas Data 107



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|------------|--|
| Lampiran 1 | Kuesioner |
| Lampiran 2 | Penelitian Kuantitatif sertakan Tabulasi Data Mentah,
dan printout hasil SPSS (chronbach Alpha, Tabel Regresi,
dan Regresi, dan sebagainya |
| Lampiran 3 | Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan |
| Lampiran 4 | Tabulasi Data Variabel Pemberian Motivasi |
| Lampiran 5 | Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya berbagai persaingan dalam kemajuan yang begitu sangat ketat di segala bidang teknologi dan ilmu pengetahuan yang membawa dampak perubahan pada segala sektor kehidupan. Perubahan tersebut membuat persaingan kualitas sumber daya atau tenaga kerja menjadi semakin tinggi, sehingga masing-masing instansi dalam birokrasi pemerintahan maupun non Pemerintahan/Swasta dalam berbagai sektor dituntut untuk peka terhadap perubahan, memiliki daya saing, mampu bertahan dalam tekanan, kompeten di bidangnya, dan terus berinovasi.

Proses pembangunan nasional yang berlangsung dewasa ini juga mengalami pergeseran, yaitu dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara

obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Kondisi obyektif di atas bukan berarti Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki potensi/kemampuan, justru banyak Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kemampuan namun kurang adanya kesempatan untuk diberdayakan, lagi pula kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sangat tergantung kepada atasan, dalam hal ini tergantung pada pimpinan di setiap unit kerja. Jika pimpinan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam pemberdayaan bawahannya, maka ada kesempatan Pegawai Negeri Sipil bekerja sesuai potensi/kemampuan yang dimiliki dapat berkarya dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengawasan, dalam melaksanakan tugas-tugas di unit kerjanya. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi pemerintahan di Indonesia, (Istianto, 2009:2).

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Rivai, 2013:3).

Sutarto (1998b:25): Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh kedua para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

Salah satu masalah besar bagi hampir seluruh organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintah dalam hal ini para swasta bahwa pada masa era globalisasi dunia dewasa ini adalah masih begitu rendahnya kualitas dan masih langkanya kuantitas sumber daya manusia terampil yang berada di daerah.

Selain itu kinerja Pegawai Negeri Sipil sering kali mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan dalam berbagai media massa hampir setiap kali berikan kepada publik tentang baik buruknya kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pasalnya para Pegawai Negeri Sipil dinilai kurang produktif dan disiplin dalam etos kerjanya di nilai rendah. Stigma buruk itu umumnya ditunjukkan kepada para pegawai negeri sipil di hampir seluruh instansi pemerintah.

Kantor Distrik memiliki pemimpin yang disebut Kepala Distrik. perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang Kepala Distrik hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya

manusia, dalam hal ini Kepala Distrik dan seluruh pegawai di bawahnya. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kantor Distrik sebagai suatu organisasi terdepan memerlukan karyawan memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik Kepala Distrik maupun seluruh karyawan ditingkat Distrik diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari atasan. Kepala Distrik merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan sehingga karyawannya sungguh-sungguh dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Gibson, dkk (1997) mengemukakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku, atau motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1998).

Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya. Seseorang dalam melaksanakan tugas dengan termotivasi dalam melaksanakan tugas, otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja sebagai Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang Kepala Distrik agar memberikan motivasi kepada karyawannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas, meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih baik untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996: 198).

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat, tanpa terkecuali contohnya, seperti Pegawai Negeri sipil Distrik Wamena.

Pasal 126 Undang-Undang 32 Tahun 2004 ayat 2, Kepala Distrik bertugas melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Oleh karenanya dalam ketentuan UU 32 Tahun 2004 khususnya yang mengatur tentang kedudukan kecamatan dijelaskan bahwa perubahan status Distrik diikuti pula dengan mekanisme pemberian sebagian kewenangan kepala daerah kepada camat sebagai perangkat daerah di bawah Bupati/Walikota. Tujuannya adalah agar setiap urusan pemerintahan terutama yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat tidak lagi terkonsentrasi di tangan kepala daerah, sehingga dengan demikian fungsi pemerintahan dapat terlaksana secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Instansi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pada organisasi pemerintahan, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat terpenting dalam menentukan segala proses pengembangan guna tercapainya keberhasilan organisasi. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, sehingga terjadinya organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan harapan yang diinginkan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leaders*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2012:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan dan sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugas dengan baik, maka kemungkinan besar organisasi tersebut akan mencapai tujuan dan sasarnya dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku karyawannya. Maka, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin yang baik apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu

memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja di unit kerja masing-masing. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan hasil kerjanya yang lebih baik.

Kinerja Karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawannya berdasarkan kecakapan kerja, pengalaman kerja, dan kesungguhan kerja serta frekwensinya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan/reward berdasarkan beban kerja yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan/reward yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan kerja yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, berdasarkan: (a) Fungsi kepemimpinan; (b) Fungsi penentu arah; (3) Fungsi sebagai juru bicara; (d) Fungsi sebagai komunikator; (e) Fungsi sebagai mediator; (f) Fungsi sebagai integrator; (g) Fungsi sebagai manajer dengan kapasitas sebagai pemimpin dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan yang ada pada organisasi dapat dianggap penting untuk kepentingan organisasi itu bagaimana mereka termotivasi tugas-tugas sebagai bawahan/staf. Dari sinilah perlu adanya suatu penilaian kepemimpinan, mengenai bagaimana para karyawan menilai kepemimpinan dari pemimpin mereka dengan

sudut pandang yang berbeda-beda. Begitu pula dengan memandang kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan yang lain, persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan pimpinan untuk memberikan kelebihan dan kelemahan dalam kepemimpinannya. Disisi lain, kemampuan memimpin dalam meggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja.

Efektifitas pemimpin di pengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang erat kaitannya dengan etika komunikasi disaat koordinasi, konsultasi dalam rangka menerima petunjuk dan arahan sebagai bawahan. Pimpinan di katakan tidak berhasil apabila tidak berikan motivasi, menggerakkan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dalam mengantisipasi setiap perkembangan terkait dengan peluang dan ancaman/ tantangan dalam sepanjang tugas yang dipercayakan.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar dari pimpinan memberikan tugas dan tanggungjawab dalam organisasi untuk peningkatan kinerja pegawainya.

Menurut Simamora (dalam Srie Yono, 2004: 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005: 142), motivasi kerja adalah : kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Kegagalan dan kesuksesan dalam suatu organisasi di tentukan oleh pemimpin dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dan bekerja keras dari campur tangan orang-orang yang ada di dalamnya notabene karyawan pegawai sebagai staf/bawahan sepanjang hari kerja selalu melaksanakan tugas dan pekerjaan Kantor dalam suatu institusi.

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti menilai bahwa ada fenomena yang terjadi pada kantor Distrik Wamena, bahwa realita di kantor tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sehari-hari masih terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur kerja ataupun target yang harus dicapai, dalam hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing Kepala Seksi dan Kasubag untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Distrik Wamena kurang optimal, disebabkan oleh karena tingginya absensi dan frekwensi Pegawai Negeri Sipil meninggalkan jam hari kerja di kantor. Kurangnya memberikan ruang dan kesempatan kepada sumber daya manusia yang tersedia. Selain itu kurangnya pemberian motivasi, memberikan penghargaan sesuai beban tugas yang ada.

Distrik Wamena mempunyai pegawai yang cukup banyak jumlahnya, terdiri dari laki-laki 11 orang dan perempuan sebanyak 9 orang, peneliti ikuti secara mendalam pada saat wawancara maupun pengamatan langsung di kantor tersebut, ternyata perempuan lebih berdominasi walaupun jumlah pegawai perempuan kurang dari pada laki-laki. Perempuan lebih banyak berdominasi /

rajin masuk kantor oleh karena semua perempuan tersebut non papua. Jumlah laki-laki sebanyak 11 orang namun tidak aktif masuk kantor atau pemberian motivasi relatif rendah berhubung karena pendelegasian tugas dan tanggungjawab kurang relevan oleh atasan terhadap bawahan/karyawan.

Jumlah pegawai sebanyak 20 orang terhadap jumlah absensi kerja pegawai selama 2 tahun 2013 s/d 2014 sebanyak 240 hari kerja pada tahun kemudian jumlah hari kerja tahun 2013 s/d 2014 sebanyak 517 hari kerja.

Nilai Rata-Rata perhitungan tingginya absen adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{240}{20 \times 517} \times 100\% = 23,2\%$$

Perilaku seperti disebutkan diatas yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja kepemimpinan. Untuk itu peneliti ingin mengkaji lebih jauh tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun mengingat pentingnya masalah tersebut, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan *“Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Oleh Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya Provinsi Papua “*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka perlu dikemukakan permasalahan penelitian dalam kalimat berbentuk pertanyaan, sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan Kepala Distrik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya ?

2. Apakah pemberian Motivasi Kepala Distrik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi oleh Kepala Distrik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi oleh Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai .
- c. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh kepemimpinan dan pemberian motivasi oleh kepala distrik terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat /Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai dua manfaat/kegunaan yakni manfaat/kegunaan pertama secara teoritis dan kegunaan kedua secara praktis.

Yaitu Kegunaan secara teoritis dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya pengetahuan tentang variabel yang diteliti.

Sedangkan penelitian ini juga mempunyai kegunaan secara praktis dimana dari penelitian ini diharapkan :

- a. Para pimpinan instansi pada Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam menerapkan metode kepemimpinan yang sesuai dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kepada publik di Wilayah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.
- b. Bagi aparatur pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Definisi Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (1999), mendefinisikan pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Oleh karena itu kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Siagian (1985), mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki bawahan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan oleh orang-orang "atasan" itu. Sementara itu Stoner (1992), mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas anggota kelompok.

Dengan demikian maka pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud.

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga bertumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya, karena keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya, kasih itu mewujudkan dalam kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpinnya.

Menurut Matondang (2008:10-11), menyatakan bahwa salah satu dari elemen kunci kepemimpinan adalah pengaruh (*influence*). Pertimbangan utama dari para pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal-hal yang diperlukan dalam pencapaian tujuan (*goal*) yang spesifik dan pertimbangan lainnya adalah dengan membangun hubungan pribadi dengan para pengikutnya berdasarkan kepercayaan, harapan/rasa ketergantungan dan kepedulian yang sebenarnya satu sama yang lain. Disamping itu, terdapat pula pemimpin yang memiliki karakter simbolis yang menitik beratkan pada visi, kultur dan nilai-nilai untuk mempengaruhi orang lain dalam memimpin organisasi. Maka kepemimpinan adalah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Keduanya menginginkan perubahan sungguh-sungguh yang tercermin pada keinginan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan orang dalam berhubungan, mempengaruhi, mengubah, mempunyai tujuan bersama untuk dicapai, dan bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi.

Wibowo (2013: 265-266), peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya.

Organisasi perlu kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk mendapatkan efektivitas secara optimal. Dalam dinamika dunia modern sekarang

ini, kita memerlukan pemimpin yang menantang status-quo, menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi tersebut.

Sifat paling penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah :

- (a). Mempunyai dorongan pribadi pada tingkat tinggi, ditandai oleh energi, pertimbangan, kekuatan keinginan, dan kepemilikan;
- (b). Keinginan memimpin, ditunjukkan oleh motivasi untuk mempengaruhi orang lain;
- (c). Integritas personal, ditunjukkan oleh perasaan etika, kejujuran, dan kebenaran, dan ;
- (d). Percaya diri, ditunjukkan oleh optimis, keyakinan dan efikasi diri sebagai pemimpin.

Adapun beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Kartono (2005:95), "Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi melingkupi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya. Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindak pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya."

Kepemimpinan menurut Robbins (2003:314), memberikan definisi Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:471) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau

organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Robbins dan Judge (2011:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2010:467) kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pandangan Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012:314) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal, pentingnya menjadi agen perubahan, dan memfokuskan pada penyelesaian tujuan. Sedangkan Robinson (1996) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut Sondang (1999:47-48), lima fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah sebagai berikut : (1) pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, (2) wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi, (3) pimpinan selaku komunikator yang efektif, (4) mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke

dalam, terutama dalam menangani situasi konflik, (5) pimpinan selaku komunikator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- e. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Jadi dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan dalam keberhasilan organisasi.

2. Tipe – Tipe Kepemimpinan

Menurut Setyowati (2013:106-107), Beberapa hasil penelitian terdapat beberapa tipe pemimpin. Setiap tipe berdampak pada gaya seorang pemimpin

dalam mempengaruhi bawahannya, dan beberapa tipe yang dimaksud antara lain :

- 1) Tipe pemimpin yang otokratis. Ciri-ciri tipe pemimpin ini adalah :
 - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c) Menganggap bawahan sebagai alat semata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
 - e) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formal
 - f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan menghukum.
- 2) Tipe Militeristis. Pemimpin yang militeristis yang dimaksud disini berbeda dengan pemimpin dalam organisasi militer. Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
 - a) Dalam mengerakkan bawahan lebih banyak menggunakan sistem perintah
 - b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
 - c) Senang kepada formalitas yang berlebihan
 - d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
 - e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya
 - f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan
- 3) Tipe partelistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
 - a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b) Bersikap terlalu melindungi (overly protective)

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya
 - e) Sering bersikap maha tahu
- 4) Tipe kharismatik. Tipe pemimpin ini memiliki daya Tarik yang sangat besar, tetapi orang sulit mengatakan apa sebenarnya yang membuat dia menarik. Karena daya Tarik tersebut, tipe pemimpin semacam ini biasanya memiliki pengikut yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sendiri tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena orang tidak dapat menjelaskan apa yang membuat daya Tarik dari pemimpin semacam ini, maka sering orang mengatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib.
- 5) Tipe demokratis. Banyak orang mengatakan bahwa tipe ini adalah tipe yang tepat bagi organisasi modern. Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
- a) Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bawahan manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia
 - b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
 - c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
 - d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - e) Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian disbanding dan

diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi menjadi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- f) Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

3. Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto (2004:6) dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi menjelaskan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu yang pertama kelebihan ratio, yaitu kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, Kedua kelebihan rohaniah, yang berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada para bawahan, dan juga seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan/teladan kepada para pengikutnya, dan yang ketiga kelebihan badaniah, yaitu seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat dan tepat.

b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena

masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

g. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

i. Teori Situasional

Teori ini menyatakan bahwa, beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya. (Miftah, 2003).

4. Pemberian Motivasi (*Motivating*)

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis (Siagian, 1995). Karyawan pada dasarnya akan memberikan yang terbaik kepada manajer/pemimpin terkait dengan waktu, tenaga, keahlian, dan keterampilannya apabila mereka yakin bahwa mereka akan diberi balas jasa yang setimpal dengan jasa-jasa yang diberikannya.

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentunya saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan – dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.

a. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda – beda.

Sementara itu, dari sisi pemberi kerja, mereka tertarik pada elemen motivasi karena ingin mengetahui :

1. Arah dan fokus dari perilaku pekerja yang dapat bersifat positif atau atau fungsional maupun bersifat negative atau disfungsional. Sebagai faktor positif adalah : kepercayaan, kreativitas, suka menolong, berketepatan waktu. Sedangkan sebagai factor disfungsional adalah : kelambanan, kemangkiran, suka menyendiri, dan kinerja rendah.
2. Tingkat usaha yang diberikan, apakah pekerjaan memberikan komitmen penuh untuk mencapai keunggulan atau hanya melakukan pekerjaan sekedarnya saja.

3. *Ketekunan dalam berperilaku, apakah pekerja selalu mengulang dan menjaga tingkat usahanya atau cepat menyerah dan hanya melakukan secara periodik.*

Menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan kemudian menurut Natawijaya dan Moesa (1992:54) Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif menjadi tindakan atau perilaku untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, Wibowo (2013: 109-110).

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya.

Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi menurut Siagian (2002) yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "*ada ubi ada talas, ada budi ada balas*".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi ataupun organisasi, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Mangkunegara (2001) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Robbins (2008) motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kemudian Zainun (1990) menjelaskan motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Langkah – langkah Memotivasi

Dalam memotivasi para bawahan, Menurut Danang Sunyoto, (2012: 17), ada beberapa petunjuk atau langkah – langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda – beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

5. *Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk – bentuk.*
6. *Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.*

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Muhandi B.Hi.Ibrahim, (2011: 36), mengemukakan bahwa secara rinci tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
9. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
10. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
11. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
12. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Hasibun (2003:146) mengemukakan tujuan motivasi berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan/pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan/pegawai pada perusahaan/instansi.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan/pegawai perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan/pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan/pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan/pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dari tujuan pemberian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

d. Manfaat Pemberian Motivasi

Menurut Wursanto, (2004), manfaat dari motivasi adalah sebagai berikut:

- (a). Dengan motivasi dapat berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan sebaiknya.
- (b). Dapat meningkatkan semangat kerja.
- (c). Dapat meningkatkan produktivitas ker

e. Teori-teori Motivasi

Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi antara lain yaitu :

1. Menurut teori Motivasi Maslow

Teori ini menggambarkan bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara non stop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal.

A.H Maslow selanjutnya mengajukan bahwa ada lima (5) kelompok kebutuhan, yaitu :

- a. *Kebutuhan Fisiologikal (Falli)*; yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita yang merupakan kebutuhan primer, seperti kebutuhan untuk makanan, minuman dan kebutuhan akan udara segar.
- b. *Kebutuhan rasa aman*, yaitu kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya ancaman fisik.
- c. *Kebutuhan sosial*, yaitu kebutuhan memberi dan menerima persahabatan cinta kasih, rasa memiliki.
- d. *Kebutuhan harga diri*, kebutuhan ini meliputi 2 jenis, yaitu ;
 - ❖ Yang mencakup faktor – faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
 - ❖ Yang mencakup factor – factor eksternal yang terkait reputasi, seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui dan kebutuhan status.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri*, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

A.H. Maslow (1954), memandang seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri bukan dalam bentuk daftar rangsangan – rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi. Gambar 6.1 berikut menjelaskan konsep pemikiran A.H. Maslow adalah sebagai berikut :



Gambar 6.1. Hierarki Kebutuhan – Kebutuhan dari Maslow

Keterangan : A.H. Maslow memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal, merupakan kebutuhan yang paling imperatif, tetapi secara psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

2. Teori Hierarki Kebutuhan, Menurut Robbins (2008), yaitu :

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- (a). Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan fisik lain.
- (b). Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- (c). Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan

antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.

- (d). Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau *ego*. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- (e). Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkowara, 1992:39-40), Lebih lanjut Lijan Poltak Sinambela (2012:10) dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Maka kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Kinerja pegawai menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai

dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5), bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawabnya sudah barang tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melaksanakan tugas dan tanggung jawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu (2003:355) adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Rivai, Basri, (2005:14), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wexley dan Yukl (1977:99), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1999: 2-3). Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, 1978:152). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah

dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Dengan demikian Mitchell memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Secara matematik Mitchell (1978:152) merumuskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Gambar 6.2 Rumus Kinerja Pegawai

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Rumusan tersebut diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat (4) elemen yaitu :

- (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam

kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan
- (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia di singkat LAN-RI (1999:3), dapat merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi kepada acuan kinerja suatu organisasi publik. Selanjutnya Gibson (1990:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi Antara kemampuan dan motivasi.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen dalam (Tika, 2006:121) antara lain sebagai berikut:

1. Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.
2. Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang pegawai adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Konsep Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Maka kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Irianto (2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Jadi keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

4. Teori Tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Irawan (2001:11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Menurut Hamid (2000), mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas atau pekerjaan sesuai standar, kriteria, dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Sedangkan Nurdin (1998) memberikan pengertian kinerja sebagai “ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu

organisasi dengan memperhitungkan indicator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Menurut Cormick dan Tiffin (1980), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauhmana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kualitas bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Dan Waktu kerja adalah mengenai jumlah absensi yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani,

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual*

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Dari berbagai definisi-definisi terkait dengan kinerja tersebut diatas, maka penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

b. Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Sondang Siagian (2008-223-224) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya

dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. (a) Penilaian kinerja, Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor : Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan. (b). Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut. (c). Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Menurut Hasibuan (2003:37), “ Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja dengan standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan”.

Menurut Dharma (2010:46) terdapat standart yang meliputi cara pengukuran atas pelaksanaan kegiatan yang tercakup dalam 3 hal, yaitu:

1. Kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan)
2. Kualitas (mutu yang dihasilkan)
3. Waktu yang dipergunakan

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian,

2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian yang dilakukan Nurcahya (2004) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Reward, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, komunikasi, reward, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang, dibuktikan dengan nilai konstanta sebesar $= 2,1678$ dan F hitung sebesar $= 14,936 > F$ tabel $= 2,760$. Berdasarkan dari hasil analisis regresi tentang pengaruh dari masing-masing variabel secara individu dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi, reward, dan motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang, (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang, (3) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang dan, (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Kota Magelang. Dengan demikian maka factor motivasi mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Melita Indrayani (2010) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HENG GUAN BATAM”, dengan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 105 responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama faktor gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT HENG GUAN BATAM, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0,875$. Dengan demikian maka pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar = 87,5%.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang guritno dan Waridin (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah)”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, dengan teknik samplingnya yaitu *simple random sampling*. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah (KPPD) Kabupaten Demak)”. Jumlah populasi sebanyak 58 orang, dan penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan analisis data menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini bahwa variabel

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Enny Rachmawati, Y. Warella, dan Zaenal Hidayat (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbang Dan Linmas Propinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)”. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan teknik samplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)”. Jumlah sampel yang diambil 101 responden, dengan metode sampling *stratified random sampling*. Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linear dan analisis jalur serta *SobelTest* dengan bantuan SPSS 15.0. Hasil penelitian ini

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Makna penelitian terdahulu adalah agar para pembaca dari berbagai pihak terutama institusi terkait dalam hal ini pihak Akademik yang bersangkutan tidak menduga bahwa terjadi penjiplakan (plagiat) dari berbagai kutipan dalam penelitian terdahulu tersebut. Dan yang berikut adalah sebagai teori pendukung untuk menghubungkan hasil analisis dari masing-masing variabel dengan teori penelitian terdahulu, agar memperkuat hasil penelitian ini.

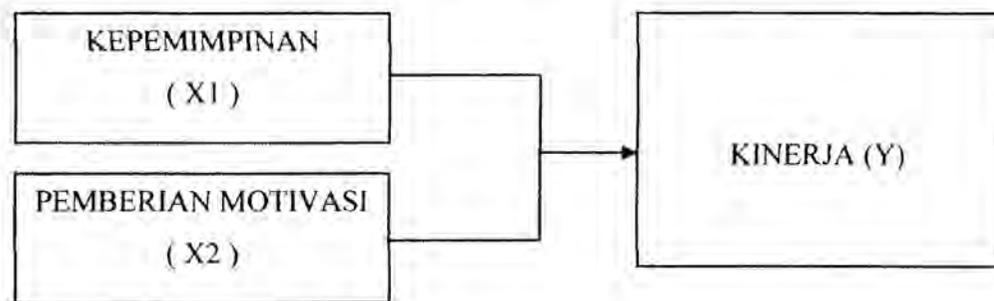
C. Kerangka Pikir

Kerang berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, maka kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, dan sistem yang digunakan dalam organisasi tersebut. Seorang Pemimpin harus mengenal dengan baik orang yang dipimpinnya, mengetahui setiap kemampuan dan kekurangan dari orang yang dipimpinnya, wajib menjadi mentor bagi orang yang dipimpinnya memastikan apakah sistem itu berjalan sesuai dengan yang diharapkan, menciptakan suasana iklim yang baik, baik itu dilingkungan kerja maupun dilingkungan kekeluargaan, mampu memotivasi orang yang dipimpinnya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, dan memotivasi untuk keluar dari tekanan akibat pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, maka kerangka Pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerangka Pikir



Gambar 6.3
Pengaruh kepemimpinan dan Pemberian motivasi
oleh Kepala Distrik terhadap kinerja Pegawai

Dari gambar kerangka penelitian diatas dapat diuraikan bahwa : kinerja Pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi Kepala Distrik. Dengan kata lain baik atau tidaknya kinerja Pegawai sangatlah ditentukan oleh kedua variabel ini, yaitu : kepemimpinan, dan pemberian motivasi, Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan penelitian terdahulu serta kerangka penelitian, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam bekerja. Prestasi kerja tersebut sangatlah dipengaruhi motivasi oleh kepemimpinan, dan motivasi kerja. Semakin tinggi kerja ditambah dengan kepemimpinan yang baik maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

D. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis

dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir diatas maka diajukan hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, ($X_1 = Y$)
2. Pemberian Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya ($X_2 = Y$).
3. Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, ($X_1, X_2=Y$).

a. Pengaruh kepemimpinan dan Pemberian Motivasi oleh Kepala Distrik terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasakan bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa harus mempertanyakannya lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, mereka merasa sayang terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam visi dan misi kelompok atau organisasi tersebut, mereka percaya bahwa mereka dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan tersebut, dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja tinggi.

Hal inilah yang menjadi dasar kepemimpinan Kepala Distrik dalam mempengaruhi bawahannya atau orang yang dipimpinnya untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat keyakinan yang tinggi untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

dalam hal ini. Dapat dikatakan juga bahwa pemimpin dan bawahan sama-sama memegang peranan penting dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan didalam maupun diluar organisasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasar dari kerangka pemikiran 1.1, maka Hipotesis (H1) adalah sebagai berikut.
Kepemimpinan Kepala Distrik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawaidan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhannonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Semakin kuat motivasi kerja kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran 2.5, maka Hipotesis (H2) adalah sebagai berikut
H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara gaya kepemimpinan kepala distrik dan motivasi kerja. Disamping itu motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan kerja (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja PNS. Kinerja merupakan fungsi perkalian dan usaha karyawan yang didukung dengan motivasi tinggi, dengan kemampuan yang diperoleh melalui latihan-latihan. dalam organisasi pemerintahan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai peranan penting, karena itu langsung menyangkut pada unsur manusia dalam organisasi. Dalam organisasi masalah motivasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya sesuai dengan gaya kepemimpinannya agar mampu memberikan dorongan / motivasi, maka setiap individu dalam organisasi menjadi tanggung jawab seorang pemimpin. Adanya usaha-usaha yang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk memacu motivasi dan meningkatkan prestasi kerja bawahan secara komulatif tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Kepemimpinan, dan Pemberian Motivasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

E. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Motivasi merupakan variabel bebas (*independent variable*), dan kemudian Kinerja adalah merupakan variabel terikat (*dependent variable*)

a. Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2010). Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain agar melakukan aktifitas guna mencapai tujuan bersama atas sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan bawahan tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) kepemimpinan meliputi; kemampuan mengarahkan, memotivasi, membantu, menghargai, dan mengembangkan bawahan. Operasionalisasi pengukurannya dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden. Setiap jawaban responden akan diberi skor dalam rentang 1 sampai dengan 5, sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih. Jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya kepemimpinan para atasan.

b. Motivasi (X2)

Zainun (1990) menjelaskan motivasi yaitu proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi. Karena, jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Berikut indikator variabel ini meliputi; kebutuhan berprestasi, kebutuhan bersahabat, dan kebutuhan berkuasa. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert. Operasionalisasi pengukurannya dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden. Kemudian setiap jawaban dari responden akan diberi skor dalam rentang 1 sampai dengan 5, berdasarkan sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih. Dengan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya pemberian motivasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan Irianto (2001), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dengan demikian pengertian menurut kedua pakar tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator variabel ini meliputi; kerjasama dengan pegawai lainnya, kedisiplinan dan kepatuhan terhadap

peraturan organisasi, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta pencapaian prestasi kerja.

Operasionalisasi pengukurannya dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden. Setiap jawaban dari responden akan diberi skor dalam rentang 1 sampai dengan 5, sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan (rencana) penelitian yang akan dilakukan oleh seorang peneliti, kemudian desain penelitian secara garis besar mempunyai tiga (3) komponen besar, yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik, dan metodologi penelitian.

Dengan demikian maka dalam desain Penelitian ini menjelaskan dan menganalisis tingkat pengaruh dimana kepemimpinan dan pemberian motivasi masing-masing sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Untuk itulah maka penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner atau angket, yakni: menjelaskan dan menganalisis besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara utuh pengaruh dari faktor-faktor Kepemimpinan dan Motivasi tersebut.

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakekat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda, di antaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing. Motivasi dan tujuan penelitian secara umum pada dasarnya adalah sama, yaitu bahwa penelitian merupakan

refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan kebutuhan dasar manusia yang umumnya menjadi motivasi untuk melakukan penelitian.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (1999:72) memberikan definisi populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya berjumlah 20 responden.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dan unit populasi (sebagian data populasi). Selanjutnya dalam pengambilan sampel maka penelitian ini berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2006 ; 112), mengatakan bahwa untuk sekedar perkiraan apabila subjeknya kurang dari 100, maka jumlah subjek diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya. Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Nawawi (1995:141), adalah sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

Jika jumlah subjek besar dapat diambil Antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Berdasarkan dengan pendapat tersebut, maka jumlah sampel

penelitiannya sebesar 20 responden dengan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mendapatkan data penelitian dengan tingkat ketercakupan data sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner/angket, dan observasi.

Adapun langkah – langkah yang ditempuh oleh peneliti untuk menyusun instrumen penelitian adalah :

1. Mengidentifikasi variabel – variabel yang di teliti.
2. Menjabarkan variabel menjadi dimensi – dimensi.
3. Menemukan indicator setiap variabel yang akan di teliti.
4. Mendeskripsikan kisi – kisi instrument.
5. Merumuskan butir – butir pertanyaan atau pernyataan instrument
6. Petunjuk pengisian instrument.

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah kinerja sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

Dengan demikian maka untuk menyatuhkan persepsi dan kesamaan pandangan maka akan dikemukakan definisi operasional dari variabel dan indicator penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI). Indikator kinerja terdiri dari ; (a).tingkat kualitas pekerjaan, (b)

tingkat kuantitas pekerjaan, (c) tingkat kepedulian terhadap tugas, (d) ketepatan waktu pelaksanaan tugas, (e) tanggungjawab, (f) kejujuran dalam melaksanakan tugas, (g) kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan, dan (h) ketelitian dalam melaksanakan tugas.

2. Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dengan demikian maka Indikator Kepemimpinan terdiri dari ; (a) Melihat orang lain dalam tugas / pekerjaan (b) Memperkuat bawahan dalam tugas / pekerjaan, (c) Mampu melakukan perubahan kearah kemajuan, (d) Menghargai kontribusi individu, (e) Membangun semangat kebersamaan, (f) Mampu menjadi model/teladan, dan (g) Mampu mengambil resiko.
3. Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Indikator Motivasi terdiri dari ; (a) Adanya hubungan ekonomis; (b) Adanya hubungan kerja yang menyenangkan;(c) Adanya kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan ;(d) Adanya Adanya pengakuan diri sebagai manusia; (e) Adanya peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi; (f) Adanya pimpinan yang baik; (g) Adanya perlakuan yang adil; (h) Adanya jaminan dan keamanan kerja; dan (i) Adanya perasaan tenang, aman waktu kerja.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan :

a. Kuesioner atau angket

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner atau angket, yaitu angket tertutup yang terdiri atas serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data primer yang diambil langsung dari responden (Pegawai). Dan juga Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan berupa data atau informasi.

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) "Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui". Sedangkan menurut Sugiyono (2008:199) "Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

b. Observasi

Observasi adalah pengujian secara internasional atau bertujuan sesuatu hal yang khususnya bermaksud pengumpulan data “Kartini Kartono” (1994:157) Observasi adalah suatu hal yang biasa dijadikan bagi penelitian ilmiah, observasi, merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati fenomena yang terjadi di lapangan pada saat proses penelitian sedang berjalan. Pengamatan dilakukan dengan cara mengkaitkan dua hal, yaitu informasi (apa yang terjadi) dengan konteks (hal-hal yang terjadi disekitarnya) sebagaimana proses pencarian makna.

Pedoman untuk pengukuran semua variabel diatas adalah dengan menggunakan *5 point Likerts Scale* Sugiyono, (2008 ; 107), dimana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah, maka diberikan skor 1 (satu).

Kategori dari masing – masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut :

- a. Kategori jawaban yang sangat sesuai diberi skor 5.
- b. Kategori jawaban yang sesuai diberi skor 4.
- c. Kategori jawaban yang kurang sesuai diberi skor 3.
- d. Kategori jawaban tidak sesuai diberi skor 2.
- e. Kategori jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 1.

Untuk perhitungan persentase nilai rata-rata dari skor jawaban responden, maka digunakan rumus “Analisis Soal Tes” (Surakhmad, 1998 ; 210), sebagai berikut:

$$K = \frac{B}{N} \times 100 \%$$

Dimana : K = Skor rata-rata

B = Jumlah skor yang diperoleh dari masing-masing variab

N = Jumlah Skor maksimum

Dengan demikian maka untuk menentukan besarnya pengolongan persentase terendah di gunakan ketentuan "Nilai skor terendah dibagi skor tertinggi dikali seratus persen (100%)".

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner serta menggambarkan secara mendalam variabel- variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi kerja yang kesemuanya itu berpengaruh pada kinerja. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002).

b. Analisis Statistik Interensial

Metode statistik interensial bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap varlabel terikat, baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan) serta untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

menggunakan model sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots e_i$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpina

- X_2 = Pemberian Motivasi
 b_0 = Konstanta
 b_1 - b_2 = koefisien arah regresi
 e_i = faktor pengganggu

c. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien atau terbaik dalam satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil atau paling sedikit perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas, uji non multikolinieritas, dan uji non heteroskedastisitas sedangkan uji auto korelasi tidak dilakukan karena jenis datanya adalah *cross sectional*.

Asumsi model klasik yang harus dipenuhi untuk mendapati model regresi yang baik adalah dengan melakukan serangkaian pengujian sebagai berikut :

1). Uji Normalitas

Pengujian distribusi normal (Uji Normalitas) menggunakan normal probability plot. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

2). Uji Non Multikolinieritas

Tujuan uji non multikolinieritas adalah menunjukkan antara variabel bebas satu dengan yang lain didalam modal regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya

gejala non multikolinieritas digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Non multikolinieritas terjadi jika $VIF < 10$ yang juga mempunyai arti bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan sebaliknya, (Hakim, 2001) jika $VIF > 10$, hal tersebut menjelaskan terdapat terlalu besar korelasi diantara variabel X_1, X_2, X_3 . Menurut Hakim (2001) bahwa peneliti yang lain menyarankan kriteria lebih konservatif yaitu korelasi akan terlalu besar bahkan untuk $VIF > 5$, jika set variabel bebas tidak berkorelasi, maka VIF akan sama dengan 1, dengan demikian diambil ketentuan bahwa tidak terjadi multikolinieritas bila VIF berada pada kisaran 1 sampai dengan 5.

3). Uji Non Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas pada prinsipnya untuk menguji apakah varian semua variabel adalah konstan (sama), dalam arti tidak terjadi hubungan antara variabel mengganggu dengan variabel bebasnya. Ini berarti bahwa variasi nilai-nilai Y disekitar rata-ratanya tersebut adalah konstan untuk semua X . Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala homoskedastisitas digunakan uji *Spearman Rank Correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan antara variabel bebas dengan nilai residual. Dalam *Spearman Rank Correlation*, nilai residual dijadikan variabel tergantung dan variabel bebasnya tetap. Dikatakan terjadi homoskedastisitas jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual, yaitu bila nilai probabilitas $> 0,05$ (*level of significan*). Jika varian dari residual tersebut berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4). Uji Non - Auto Korelasi

Pada penelitian ini jenis datanya adalah *cross sectional* bukan *time series* jadi tidak perlu melakukan uji Non Auto Korelasi. *UJI Non-autokorelasl*. Artinya, bahwa kesalahan atau gangguan yang masuk ke dalam fungsi regresi populasi adalah random atau tak berkorelasi.

Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara acaknya. Artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melalui uji F yaitu untuk menguji apakah hipotesis penelitian antara variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*) mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan atau tidak ada pengaruh yang signifikan. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial.

1). Uji F

UJI F dikalkulasikan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan secara bersama-sama terhadap perilaku *counterproductive*.

- a. Bila F probabilitas (SIG) $< 0,05$ (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel tergantung (Y).
- b. Bila F probabilitas (SIG) $> 0,05$ (*level of significant*) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti atau hal ini menunjukkan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel tergantung (Y).

2). Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel tergantung. Bila T probabilitas (SIG) $< 0,05$ (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan bila T probabilitas (SIG) $> 0,05$ (*level of significant*) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat ditentukan dari nilai koefisien determinan parsial (r) paling besar diantara variabel-variabel yang menjadi variabel bebas. Seluruh proses analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu (SPSS) 17.00 for Windows.

Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Yakni digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap lebih dari satu variabel independent. Untuk menganalisis variabel pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pemberian Motivasi (X_2), terhadap Kinerja

Pegawai (Y) digunakan metoda statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya derajat kesalahan sebesar 5 %.

Untuk pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pemberian Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel tergantung pada regresi ini adalah Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Variabel Kepemimpinan (X_1), dan Pemberian Motivasi (X_2).

C. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Pelaksanaan Tahun 2015															
		Februari				Maret				April							
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
1.	Pengajuan proposal	■	■														
2.	Seminar Proposal		■	■													
3.	Perbaikan proposal				■	■											
4.	Pengumpulan Data								■	■							
5.	Penyusunan Hasil Penelitian											■	■				
6.	Seminar Hasil Penelitian														■	■	
7.	Perbaikan Hasil penelitian																■

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya dengan objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Distrik Wamena. Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data hingga penulisan laporan hasil penelitian adalah 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Maret s/d April 2015.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Distrik Wamena merupakan perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu unsur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya mempunyai tugas pelaksana urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat yang dilimpahkan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas pokok dan fungsi Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya mengacu pada Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 28 Tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja distrik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Tugas pokok Distrik Wamena mempunyai fungsi : 1) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, 2) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; 3) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; 4) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat distrik; 6) Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kampung dan /atau kelurahan; 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kampung atau kelurahan; 8) Pelaksanaan pelayanan teknis administratif ketatausahaan dan rumah tangga distrik; 9) Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menanganai sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek perizinan,

rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan serta kewenangan lain yang dilimpahkan.

Uraian Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan susunan struktur organisasi pemerintah Distrik berdasarkan peraturan daerah nomor 28 Tahun 2009, dan tanggal 28 Januari 2012 tentang uraian tugas dan tatakerja Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

1. Kepala Distrik, mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan sesuai pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati.

2. Sekretariat, mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan teknis operasional dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Distrik;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pelayanan teknis administratif umum di lingkungan Distrik;
- b. Pelaksanaan penyelenggaraan dan persiapan penyusunan anggaran;
- c. Penyusunan rencana kegiatan tahunan Distrik;
- d. Pelaksanaan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan dokumentasi serta informasi pembangunan;
- e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana;
- f. Penyelenggaraan urusan rumah tangga, kearsipan, kehumasan dan protokol;
- g. Penyelenggara terciptanya tertib administrasi, tertib organisasi dan tertib hukum;
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

3. Adapun dibagian Sekretariat, membawahi tiga (3) Subbag yakni :

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Mempunyai tugas melaksanakan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, protokol dan administrasi kepegawaian;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan serta perjalanan dinas;
- 2) Pelaksanaan urusan perlengkapan, pemeliharaan dan inventarisasi;
- 3) Pelaksanaan hubungan masyarakat dan protokol;
- 4) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan pemeliharaan;
- 5) Pelaksanaan penyiapan bahan rencana administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan diklat pegawai di lingkungan Distrik;
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

b. Sub Bagian Keuangan.

Mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja Distrik , pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta mengurus perbendaharaan keuangan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan anggaran pendapatan dan belanja Distrik ;
- 2) Pengelolaan pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan perbendaharaan keuangan;
- 3) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

c. Sub Bagian Program.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut pada ayat (1) Pasal ini, Sub Bagian Program mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan rencana dan program;
- 2) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- 3) Pembinaan organisasi dan tata laksana Distrik ;
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

4. Seksi Tata Pemerintahan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan, pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah, perangkat Kampung dan/atau Kelurahan, mengevaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan serta memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Seksi Tata Pemerintahan mempunyai fungsi :

- 1) Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Distrik;
- 2) Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;

- 4) Pemberian bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kampung dan/atau Kelurahan;
 - 5) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat Kampung dan/atau Kelurahan;
 - 6) Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan;
 - 7) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap Kepala Kampung dan/atau Lurah;
 - 8) Penyusunan laporan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan/atau Kelurahan di tingkat Distrik;
 - 9) Fasilitasi penyelenggaraan pemilihan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung;
 - 10) Pelaksanaan pengambilan sumpah/janji dan pelantikan Kepala Kampung dan Badan Permusyawaratan Kampung di wilayah kerjanya;
 - 11) Fasilitasi penyelenggaraan kerja sama antar Kampung dan penyelesaian perselisihan antar Kampung;
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) di Kampung/Kelurahan dan Distrik, pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program kegiatan pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya

Masyarakat (LSM), pembinaan lembaga adat serta pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, kelompok organisasi dan pelayanan kesehatan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung mempunyai fungsi :

- 1) Mobilisasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan lingkup Distrik dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Kampung/Kelurahan dan Distrik;
- 2) Pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) di Desa/Kelurahan dan Distrik;
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Pemfasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan lembaga swadaya;
- 5) Pelaksanaan pembinaan lembaga adat;
- 6) Penanggulangan masalah sosial;
- 7) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan program pendidikan, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan, peranan wanita, program kesehatan masyarakat serta penyelenggaraan keluarga berencana;
- 8) Pelaksanaan penyuluhan program wajib belajar;
- 9) Memfasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan;
- 10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

6. Seksi Pelayanan Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan umum yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan

Kampung atau Kelurahan serta melaksanakan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal dan swasta dalam melaksanakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Pelayanan Umum mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Distrik;
 - 2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kampung dan/atau kelurahan;
 - 3) Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD, instansi vertikal, dan swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - 4) Pelaksanaan pemberian rekomendasi dan perizinan tertentu kepada masyarakat;
 - 5) Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan kepada masyarakat;
 - 6) Pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi kependudukan;
 - 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.
7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan peraturan dan perundang-undangan;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi dengan kepolisian dan/atau TNI mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;
- 2) Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama dan kepala suku yang berada di wilayah kerja Distrik untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah Distrik;
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Distrik;
- 4) Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD terkait yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- 5) Pelaksanaan pembinaan ideologi Negara dan kesatuan bangsa;
- 6) Memfasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragam;
- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain atas petunjuk atasan.

Kuisisioner yang disebarkan pada penelitian ini adalah sebanyak 20 eksemplar dari tanggal 02 Marethingga 13 April 2015 dengan tingkat pengembalian sebanyak 20 eksemplar atau 100%.

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi karakteristik demografi seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan Ruang Kepangkatan/golongan. Ruang pertanyaan tentang karakteristik responden tersebut berada pada bagian awal lembar kuesioner penelitian yang harus diisi terlebih dahulu oleh responden.

Gambaran kondisi responden pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif berupa tabel frekwensi hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian diuraikan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Karakteristik Responden menurut Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki – laki	11	55%.
2	Perempuan	9	45 %.
	Total	20	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel 1.1 di atas menunjukkan persentase dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden 55%, pegawai dengan jenis kelamin pria, dan sebanyak 9 responden 45% pegawai dengan jenis kelamin wanita. Dengan demikian sebagian besar pegawai pada Kantor Distrik Wamena memiliki jenis kelamin pria.

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Berikut adalah tabel 4.2 yang menjelaskan karakteristik responden menurut usia :

Tabel 1.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Kategori	Frekuensi	Persen
1	<25 tahun	0	0
2	25 – 34 tahun	5	25
3	35 – 45 tahun	10	50
4	> 45 tahun	5	25
	Total	20	100

Sumber :Data Primer yang diolah (2015)

Table 1.2 di atas menunjukkan bahwa persentase kelompok usia pada Distrik Wamena terbesar adalah pada usia 35 sampai dengan 45 tahun yaitu 10,0%. Kemudian urutan kedua adalah pada kelompok usia 25 sampai dengan 34 tahun yaitu 5,0 % dan lebih dari 45 tahun yaitu 5,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Distrik Wamena relatif muda dan memiliki usia produktif.

3. Karakteristik Responden Menurut Latar belakang Pendidikan

Berikut adalah Tabel 1.3 yang menjelaskan karakteristik responden menurut latar belakang pendidikan :

Tabel 1.3
Karakteristik Responden Menurut Latar belakang Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SLTA	11	55%
2	Sarjana S1	7	35%
3	Diploma	2	10%
	Total	20	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah (2015)

Hasil tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 11 responden 55% pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA sederajat. (60 %), dan yang berikut 7 responden 35% pegawai berlatar belakang Sarjana S1, sebanyak 2 responden (10%) pegawai berlatar belakang Pendidikan Diploma. Dengan demikian sebagian besar pegawai pada kantor distrik wamena memiliki tingkat pendidikan SLTA Sederajat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan/Golongan

Berikut ini adalah hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa

karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan sebagaimana pada table berikut :

Tabel 1.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Frekwensi	Persen (%)
1.	IV/a – IV/c	1	5%
2.	III/a – III/d	8	40%
3.	II/a – II/d	11	55%
Total		20	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2015)

Hasil table diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden (55%) pegawai pangkat/golongan II, dan sebanyak 8 responden 40% pegawai dengan pangkat/golongan III, dan 1 responden pangkat/golongan IV. Dengan demikian pangkat/golongan pegawai pada kantor disurik wamena sebagian besar pangkat/golongan II.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan juga kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Dengan demikian maka hasil analisis deskripsi frekwensi terhadap

jawaban responden atas pertanyaan/pernyataan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel - tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perhatian atasan terhadap kinerja bawahan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	13	65 %
2. Sesuai	7	35 %
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data yang diolah dari pertanyaan nomor 1

Tabel 2.1 menjelaskan bahwa jawaban responden tentang pertanyaan memberikan perhatian dari atasan terhadap bawahan dalam menjalankan tugas dan fungsi adalah 65% responden menjawab sangat sesuai, dan 35 % responden jawaban sesuai.

Sehingga hasil jawaban dalam table 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan perhatian dan apresiasi atas kinerja para bawahan 65% sudah sangat sesuai.

Untuk memperkuat tanggapan responden tersebut diatas maka berdasarkan sesuai data hasil wawancara dengan responden menjelaskan bahwa atasan memberikan perhatian dan apresiasi atas kinerja karyawan sebagai staf bawahan sudah sangat sesuai.

Tabel 2.2
Atasan simpati terhadap bawahan memberikan nasehat terjadinya
kekeliruan dalam tugas dan pekerjaan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber; Data di olah dari pertanyaan nomor 2

Tabel 2.2 di atas responden memberikan jawaban bahwa atasan simpati kepada bawahan dalam memberikan nasehat apabila terjadinya kekeliruan dalam tugas dan pekerjaan adalah 75% sangat sesuai, dan 25% memberikan jawaban responden sudah sesuai.

Hasil dalam tabel 2.2 diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan simpati terhadap bawahan dalam memberikan nasehat ketika terjadi kekeliruan dalam tugas dan pekerjaan adalah 75% sangat sesuai. Tanggapan responden tersebut diatas mendukung dari hasil wawancara dengan penulis membuktikan bahwa pemimpin simpati terhadap bawahan dalam memberikan nasehat ketika terjadi kekeliruan dan atau kesalahpahaman dalam tugas dan pekerjaan di dalam lingkungan kerja Pemerintah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 2.3
perilaku atasan terhadap bawahan membangkitkan semangat kerja

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	12	60%
2. Sesuai	8	40%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah pertanyaan nomor 3

Jawaban responden pada tabel 2.3 menunjukkan bahwa perilaku atasan terhadap bawahan dalam membangkitkan semangat kerja responden menjawab 60% sangat sesuai dan 40% responden menjawab sudah sesuai. Dengan demikian peneliti dapat disimpulkan bahwa pimpinan pada kantor distrik wamena kabupaten jayawijaya dalam sikap atasan terhadap bawahan dalam membangkitkan semangat kerja sebagian besar 60% sudah sangat sesuai.

Berdasarkan sesuai hasil wawancara menunjukkan, responden memberikan tanggapan bahwa sikap pemimpin terhadap bawahan dalam membangun komunikasi antara atasan dengan bawahan telah sesuai, dengan demikian maka tentu saja dalam membangkitkan semangat kerja kepada bawahan dengan jelas sesuai.

Tabel 2.4

Pemberian ruang dan kesempatan kepada bawahan guna pengembangan diri sesuai sumber daya yang tersedia

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan nomor 4

Dari tabel 2.5 diatas memberikan jawaban dari responden bahwa pemberian ruang dan kesempatan mengembangkan diri kepada bawahan responden memberikan tanggapan 75% sangat sesuai, dan 25% responden memberikan jawaban sudah sesuai.

Dengan demikian penulis dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri 75% sangat sesuai.

Untuk mendukung hasil olah data tersebut diatas maka hasil wawancara menjelaskan bahwa pimpinan memberikan ruang dan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara formal maupun nonformal yang dilakukan dari berbagai lembaga institusi baik organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan.

Tabel 2. 5

Diberitahukan kepada bawahan dalam penjelasan tugas dan fungsi pokok dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	11	55%
2. Sesuai	9	45%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan nomor 5

Tabel 2.5 menjelaskan jawaban responden bahwa pertanyaan nomor 5 tentang pemberitahuan kepada bawahan dalam penjelasan tugas dan fungsi pokok adalah responden jawab sangat sesuai 55%, dan kemudian 45% menjawab sesuai. Sesuai hasil jawaban responden dalam tabel diatas disimpulkan bahwa atasan diberitahukan kepada bawahan terkait penjelasan tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaannya sangat sesuai.

Hasil wawancara dengan responden memberikan penjelasan bahwa pimpinan memberitahukan kepada bawahan agar dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI), maka sesuai dengan hasil jawaban responden dalam bentuk pertanyaan dengan hasil wawancara dapat simpulkan bahwa pimpinan mengarahkan bawahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan 55% sudah sangat sesuai TUPOKSI.

Tabel 2. 6
Atasan mengembangkan pola pikir bawahan
Dan cara bekerja yang baik

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan nomor 6

Hasil jawaban responden dari tabel 2.6 menjelaskan bahwa 75% responden menyatakan sangat sesuai, dan 25% responden jawab sesuai. Dengan demikian maka hasil tabel diatas disimpulkan bahwa pimpinan mengembangkan pola pikir terhadap bawahan adalah 75% sudah sangat sesuai.

Dalam wawancara dengan responden memberikan penjelasan bahwa pimpinan dalam mengembangkan pola pikir terhadap bawahan dan cara bekerja yang baik di Kantor Distrik Wamena sudah sesuai, artinya bahwa pimpinan mengajak para bawahan dalam mengikuti rapat-rapat baik secara internal maupun eksternal secara aktif agar melaluinya para bawahan supaya mengeluarkan pendapat dan atau gagasan dalam pertemuan-pertemuan tertentu sesuai dengan perkembangan jaman agar pola berpikir mereka dapat berkembang terus berinovasi.

Tabel 2.7

Atasan berikan keterangan terhadap bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	12	60%
2. Sesuai	8	40%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan nomor 7

Hasil pengolahan tabel 2.7 diatas menjelaskan jawaban responden mengenai tentang pimpinan berikan keterangan terhadap bawahan terkait dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi adalah 60% responden jawab sangat sesuai dan 40% jawab sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan 7 dalam tabel 2.7 dapat disimpulkan bahwa, pimpinan berikan keterangan terhadap bawahan terkait pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi adalah 60% sangat sesuai.

Hasil wawancara dari responden menjelaskan bahwa pimpinan memberikan penjelasan terkait tugas dan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian di Kantor Distrik wamena.

Tabel 2.8

Atasan mengajak karyawan agar bersama-sama rumuskan tujuan organisasi

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
Sangat Sesuai	14	70%
2. Sesuai	6	30%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan nomor 8

Jawaban responden dari tabel 2.8 diatas menjelaskan terkait dengan Atasan mengajak karyawan agar bersama-sama rumuskan tujuan organisasi yaitu 70% responden jawab sangat sesuai, dan 40% responden menjelaskan sesuai. Dengan demikian berdasarkan hasil olah data dalam tabel 2.8, tentang atasan mengajak karyawan agar bersama-sama rumuskan tujuan organisasi dapat disimpulkan 70% sangat sesuai.

Hasil wawancara dari responden memberikan tanggapan bahwa atasan mengajak kepada bawahan dapat bersama-sama merumuskan tujuan dari pada organisasi Pemerintah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 2.9

Pimpinan adakan pertemuan bersama karyawan untuk bahas kendala terjadi di tempat kerja

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	13	65%
2. Sesuai	7	35%
3. Kurang Sesuai	0	0%

4.Tidak Sesuai	0	0%
5.Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan nomor 9

Tabel 2.9 menunjukkan jawaban responden mengenai, Pimpinan adakan pertemuan bersama karyawan untuk bahas permasalahan yang terjadi di tempat kerja yaitu 65% responden menjawab sangat sesuai, dan 35% responden menjelaskan sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan nomor 9 tentang Pimpinan adakan pertemuan bersama karyawan untuk bahas permasalahan yang terjadi di tempat kerja penulis dapat disimpulkan 65% sudah sangat sesuai.

Penulis melakukan wawancara dengan responden tentang pimpinan adakan pertemuan dengan bawahan membahas masalah-masalah yang terjadi di tempat kerja, maka dari hasil wawancara mendapatkan informasi langsung bahwa atasan adakan pertemuan dengan bawahan terkait dengan kendala-kendala yang terjadi di tempat kerja.

Tabel 2. 10

Atasan sering adakan sosialisasi visi dan misi organisasi kepada karyawan di lingkungan kerjanya

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	14	70%
2. Sesuai	6	30%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4.Tidak Sesuai	0	0%
5.Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan nomor 10

Dari tabel 2.10 diatas terkait dengan pertanyaan, Atasan sering adakan sosialisasi visi dan misi organisasi kepada karyawan di lingkungan kerjanya, maka 70% responden menjawab sangat sesuai dan 40% responden jawab sesuai. Dengan demikian maka hasil olah data tabel 2.10 di atas dapat disimpulkan 70% sudah sangat sesuai. Dari data wawancara menunjukkan bahwa responden dapat menjelaskan atasan sering adakan sosialisasi tentang visi dan misi organisasi Pemerintah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya kepada karyawan di lingkungan kerjanya.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Dalam kehidupan berorganisasi motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Oleh sebab itu maka hasil deskripsi variabel Pemberian Motivasi dapat terlihat pada tabel – tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Kemampuan atasan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan kepada karyawan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	12	60%

2. Sesuai	8	40%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah pertanyaan responden nomor 1

Hasil olah data dari tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa 60% responden menjawab sangat sesuai, dan 40% responden memberikan jawaban sesuai. Dengan demikian maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.1 tersebut diatas penulis dapat disimpulkan bahwa, Kemampuan atasan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan kepada karyawan adalah 60% sudah sangat sesuai. Karena hasil wawancara dengan responden terkait dengan kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan terhadap karyawan dapat disimpulkan sangat sesuai.

Tabel 3.2

Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai		0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 2

Hasil olah data dari tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa 75% responden menjawab sangat sesuai, dan 25% responden memberikan jawaban sesuai. Dengan demikian maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.2 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir karyawan adalah 75% sangat sesuai. Oleh karena hasil data wawancara dengan responden sebagai sumber informasi menjelaskan bahwa pimpinan dalam mengembangkan kemampuan dan karir kepada karyawan dalam perkembangan karirnya sangat diperhatikan.

Tabel 3.3

Tingkat perhatian pimpinan dalam memecahkan permasalahan terhadap ekonomi bawahan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	16	80%
2. Sesuai	4	20%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di Olah dari pertanyaan responden nomor 3

Dari tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa, Tingkat perhatian pimpinan dalam memecahkan permasalahan terhadap ekonomi bawahan, responden menjawab 60% sangat sesuai, dan 20% responden menjawab sesuai. Dengan demikian maka hasil olah data tabel 3.3 di atas dapat simpulkan 60% sangat sesuai. Oleh karena hasil wawancara langsung dengan responden memberikan tanggapan positif bahwa tingkat perhatian pemimpin dalam

memecahkan permasalahan terhadap ekonomi karyawan sebagai staf bawahan diperhatikan.

Tabel 3.4

Perhatian atasan dalam menghargai karyawan sebagai pribadi manusia

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	13	65%
2. Sesuai	7	35%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 4

Hasil olah data dari tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa 65% responden jawab sangat sesuai, dan kemudian 35% responden memberikan jawaban sesuai. Maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.4 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, perhatian atasan dalam menghargai karyawan sebagai pribadi manusia adalah 60% sangat sesuai. Hasil wawancara dari responden terkait dengan perhatian pimpinan dalam menghargai kepada bawahan sebagai pribadi manusia, artinya bahwa atasan melihat kepada bawahannya menghargai sebagai pribadi pimpinan sendiri, tanpa ada perbedaan dalam satu organisasi Pemerintah Distrik Wamena.

Tabel 3.5

Pimpinan berupaya untuk mendiskusikan dengan bawahan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	11	55%

2. Sesuai	9	45%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan responden nomor 5

Dari tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa 55% responden menjawab sangat sesuai, dan 45% responden memberikan tanggapan sesuai. Dengan demikian maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.5 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Pimpinan berupaya untuk mendiskusikan dengan bawahan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan adalah 55% sangat sesuai. Oleh karena pimpinan aktif dalam mendiskusikan dengan karyawan sebagai staf bawahan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerjanya.

Tabel 3.6

Atasan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	13	65%
2. Sesuai	7	35%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 6

Tabel 3.6 diatas memperlihatkan bahwa responden menjawab 65% sangat sesuai, dan 35% menjawab sesuai. Maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.6 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Atasan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan adalah 65% sangat sesuai. Informasi melalui hasil wawancara membuktikan bahwa pimpinan aktif berkomunikasi dengan bawahan, terkait dengan tugas dan pekerjaan di lingkungan Pemerintah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 3.7

Perhatian dan penghargaan pimpinan kepada pretasi kerja bawahan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	13	65%
2. Sesuai	7	35%
3. Kurang Sesuai	0	00%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 7

Dari tabel 3.7 diatas terkait dengan pertanyaan, Perhatian dan penghargaan pimpinan kepada pretasi kerja bawahan, maka responden menjawab 65% sangat sesuai, dan 35% responden jawab sesuai. Dari tabel 3.7 diatas dapat simpulkan bahwa Perhatian dan penghargaan pimpinan kepada pretasi kerja bawahan adalah 65% sudah sangat sesuai. Dalam wawancara mendalam dengan responden tentang perhatian dan penghargaan pimpinan kepada prestasi kerja bawahan, maka responden menjelaskan perhatian dan penghargaan dari pimpinan kepada prestasi kerja bawahan ada perhatian.

Tabel 3.8

Atasan memberikan Kepuasan karyawan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas atau pekerjaan di tempat kerjanya

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	10	50%
2. Sesuai	10	50%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 8

Dari tabel 3.8 diatas menjelaskan bahwa jawaban responden yaitu tentang atasan memberikan kepuasan karyawan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas atau pekerjaan di tempat kerjanya adalah 50% responden jawab sangat sesuai dan kemudian 50% responden jawab sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan 8 dalam tabel 2.7 dapat disimpulkan bahwa, pimpinan berikan keterangan terhadap bawahan terkait pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi adalah 50% sudah sesuai. Hasil data wawancara dari responden menjelaskan bahwa pemimpin memberikan kepuasan karyawan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas dan pekerjaan di tempat kerjanya sesuai sehingga ada kepuasan.

Tabel 3.9

Perhatian pimpinan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas atau pekerjaan kepada karyawan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	16	80%

2. Sesuai	4	20%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan responden nomor 9

Hasil olah data dari tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa 80% responden menjawab sangat sesuai, 20% responden jawab sesuai. Dengan demikian maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 3.9 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Perhatian pimpinan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas atau pekerjaan kepada karyawan adalah 80% sangat sesuai. Karena perhatian pimpinan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas dan pekerjaan kepada karyawan ada perhatian serius dari pimpinan.

Tabel 3.10

Hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 10

Hasil pengolahan tabel 3.10 diatas menjelaskan jawaban responden yaitu hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan adalah 75% responden

jawab sangat sesuai dan 35% jawab sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan 10 dalam tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa, hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan adalah 75% sangat sesuai. Oleh karena dalam membangun hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan begitu harmonis antara pimpinan dan bawahan.

3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas dimana seseorang pegawai melaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dengan demikian maka berikut ini deskripsi hasil penelitian terhadap analisis variabel kinerja dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan dalam setiap satu bulan terakhir dengan jumlah hasil pekerjaan sesuai target

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	10	50%
2. Sesuai	10	50%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber : Data di olah dari pertanyaan responden nomor 1

Hasil pengolahan data dalam tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden 50% sangat sesuai, dan 50% responden menjawab sesuai.

Berdasarkan hasil olah data dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa, Karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan dalam setiap satu bulan terakhir dengan jumlah hasil pekerjaan sesuai target adalah 50% sudah sesuai. Oleh karena adanya koordinasi kerja antara atasan dengan bawahan dan juga fungsi control dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dari pimpinan aktif sehingga hasil pekerjaan dalam satu bulan mencapai sesuai target.

Tabel 4.2

Bawahan dalam mengerjakan TUPOKSI dengan kualitas hasil kerja diharapkan tingkat kesalahan yang rendah dalam setiap bulan sesuai

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat	13	65%
2. Sseuai	7	35%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 2

Hasil olah data dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 65% responden memberikan jawaban sangat sesuai, dan 35% responden menjawab sesuai. Maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 4.2 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, bawahan dalam mengerjakan TUPOKSI dengan kualitas hasil kerja diharapkan tingkat kesalahan yang rendah dalam setiap bulan adalah 45% sudah sangat sesuai. Untu mendukung jawaban responden maka dalam wawancara mendalam dengan responden menjelaskan bahwa pimpinan memberikan perhatian positif terhadap karyawan sehingga karyawan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang harus patut melaksanakan kewajiban sebagai aparatur Negara yang wajib

melakukan pelayanan kepada publik, maka bawahan terus melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing sudah sesuai.

Tabel 4.3
Karyawan mengerjakan tugas pokok dan fungsinya
Dengan penuh ketelitian sesuai target yang diharapkan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 3

Dari tabel 4.3. diatas terkait dengan pertanyaan, Karyawan mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh ketelitian sesuai target yang diharapkan, maka responden menjawab 75% sangat sesuai, 25% responden menjawab sesuai. Maka hasil olah data tabel 4.3. di atas dapat disimpulkan 75% sangat sesuai. Hasil data wawancara menjelaskan bahwa dalam hari-hari kerja karyawan di Kantor Distrik Wamena dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan dalam pelaksanaannya penuh dengan rasa bertanggungjawab kepada tugas tersebut.

Tabel 4.4
Karyawan mengerjakan tugas pokok dan fungsinya
dengan tepat waktu sesuai target yang diharapkan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	12	60%
2. Sesuai	8	40%

3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data diolah dari pertanyaan responden nomor 4

Dari hasil olah data dalam tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa 60% responden memberikan jawaban sangat sesuai, dan 40% responden menjawab sesuai. Dengan demikian maka sesuai hasil olah data dalam tabel 4.4 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Karyawan mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan tepat waktu sesuai target yang diharapkan adalah 60% sudah sangat sesuai. Karena pimpinan ada perhatian kepada seluruh karyawan sebagai staf bawahan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari di kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 4.5
Staf mengerjakan tugas pokok dan fungsinya selalu mempertimbangkan efesiensi dan efektivitas kerja.

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 5

Hasil olah data dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa 75% responden memberikan tanggapan sangat sesuai, dan 25% responden menjawab sesuai. Dengan demikian maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 4.5 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Staf mengerjakan tugas pokok dan

fungsinya selalu mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas kerja yaitu 75% sudah sangat sesuai.

Tabel 4.6

Karyawan bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	16	80%
2. Sesuai	4	20%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 6

Hasil pengolahan data tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa 80% responden jawab sangat sesuai dan kemudian 20% responden berikan jawaban sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan nomor 6 dalam tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa, Karyawan bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu adalah 80% sudah sangat sesuai. Hasil wawancara dari responden menjelaskan bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Kantor Distrik Wamena sebanyak 20 orang dan kemudian tingkat kehadiran dalam absensi rendah, namun dalam pelaksanaan pekerjaan ada kerja sama yang baik antara rekan kerjanya.

Tabel 4.7

Apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	14	70%
2. Sesuai	6	30%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 7

Dari tabel 4.7 diatas terkait dengan pertanyaan, apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan, maka responden menjawab 70% sangat sesuai, dan 30% responden memberikan jawaban sesuai. Dengan demikian maka hasil olah data tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan 70% sudah sangat sesuai.

Tabel 4.8

Karyawan memiliki kepedulian atas keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya atau tugas tambahan lainnya

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 8

Hasil pengolahan tabel 4.8 diatas menjelaskan jawaban responden yaitu hubungan sikap dan perilaku pimpinan kepada karyawan adalah 75% responden

jawab sangat sesuai dan 25%, responden jawab sesuai. Berdasarkan hasil olah data dari pertanyaan nomor 8 dalam tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa, Karyawan memiliki kepedulian atas keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya atau tugas tambahan lainnya adalah sangat sesuai.

Tabel 4.9

Hasil pekerja bawahan dapat memuaskan oleh pimpinan

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	16	80%
2. Sesuai	4	20%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 8

Hasil olah data dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa 80% responden menjawab sangat sesuai, dan 20% responden menjawab sesuai. Oleh karena itu maka sesuai dengan hasil olah data dalam tabel 4.9 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, hasil pekerja bawahan dapat memuaskan oleh pimpinan adalah 60% sudah sangat sesuai. Guna memperkuat tanggapan responden tersebut maka peneliti dalam wawancara dengan responden memberikan penjelasan pimpinan memberikan apresiasi terhadap bawahan dalam tugas dan pekerjaan di lingkungan kerjanya, artinya bahwa pimpinan telah memuaskan hasil kerja dari bawahan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Tabel 4.10
Ruang lingkup dalam pekerjaan karyawan
sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

ALTERNATIF JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1. Sangat Sesuai	15	75%
2. Sesuai	5	25%
3. Kurang Sesuai	0	0%
4. Tidak Sesuai	0	0%
5. Sangat Tidak Sesuai	0	0%
Jumlah	20	100%

Sumber ; Data di olah dari pertanyaan responden nomor 10

Dari tabel 4.10 diatas terkait dengan pertanyaan, apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap perintah yang diberikan oleh pimpinan, maka responden memberikan jawaban 75% sangat sesuai, dan 25% responden jawab sesuai. Maka hasil olah data tabel 4.10 di atas dapat simpulkan adalah 75% sudah sangat sesuai. Untuk mendukung jawaban responden tersebut maka dari data hasil wawancara oleh responden menunjukkan bahwa memberikan tanggapan dalam ruang lingkup kerja karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, sehingga dalam menghadapi tugas dan pekerjaan di lingkungan kerjanya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai tepat waktu.

C. Analisis Kuantitatif

1. Hasil Uji Validasi Data

Pengujian validitas butir pertanyaan pada koesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan software statistic SPSS versi 17 dengan cara Corrected Item-

Total, Correlation. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut (Santoso, 2004:276) :

- a. Jika r hasil (hitung) positif, serta r hasil $>$ dari r table, maka butir atau variable tersebut valid.
- b. Jika r hasil (hitung) tidak positif, serta r hasil $<$ dari r table, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

Tabel 5.1

Uji Validasi data variabel Kepemimpinan

Butir pertanyaan Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,609	0,482	Valid
X1.2	0,888	0,482	Valid
X1.3	0,000	0,482	Valid
X1.4	0,133	0,482	Valid
X1.5	0,717	0,482	Valid
X1.6	0,722	0,482	Valid
X1.7	0,750	0,482	Valid
X1.8	0,697	0,482	Valid
X1.9	0,866	0,482	Valid
X1.10	0,722	0,482	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2015)

2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Croonbach*. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut (Ghozali, 2001:133) :

- a. Jika r Alpha positif, serta r Alpha $>$ dari r table atau nilai alpha cronbach diatas 0,6 maka butir atau variable tersebut reliabel.
- b. Jika r Alpha positif, serta r Alpha $<$ dari r table atau nilai alpha cronbach kurang dari 0,6 maka butir atau variable tersebut tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas data secara lengkap disajikan dalam tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 5.2
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai alpha cronbach	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,609	Reliabel
Pemberian Motivasi (X2)	0,888	Reliabel
Kinerja (Y)	0,000	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2015)

Nilai r table untuk jumlah sampel sebanyak 20 responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 20 ($df=20 - 2$). Hasil pengujian terhadap validitas data yang telah dilakukan dan disajikan pada Tabel 4.6, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan koesioner (butir pertanyaan 1 hingga 20) pada variabel. Kepemimpinan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang diperoleh dengan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel 5.3
Uji Validasi data variabel Pemberian Motivasi

Butir pertanyaan Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,609	0,482	Valid
X2.2	0,888	0,482	Valid
X2.3	0,000	0,482	Valid
X2.4	0,133	0,482	Valid
X2.5	0,717	0,482	Valid
X2.6	0,722	0,482	Valid
X2.7	0,750	0,482	Valid
X2.8	0,697	0,482	Valid
X2.9	0,866	0,482	Valid
X2.10	0,722	0,482	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2015)

Hasil pengujian validitas data yang disajikan pada Tabel 2.3, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan koesioner pada variable Pemberian Motivasi (butir pertanyaan 1 hingga butir pertanyaan 10) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai **r hitung** lebih besar dari **r table** (0,482).

Tabel 5.4
Uji Validasi data variabel Kinerja

Butir pertanyaan Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,609	0,482	Valid
Y.2	0,888	0,482	Valid

Y.3	0,000	0,482	Valid
Y.4	0,133	0,482	Valid
Y.5	0,717	0,482	Valid
Y.6	0,722	0,482	Valid
Y.7	0,750	0,482	Valid
Y.8	0,697	0,482	Valid
Y.9	0,866	0,482	Valid
Y.10	0,722	0,482	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2015)

Hasil pengujian validitas data yang disajikan pada Tabel 5.4, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan koesoner pada variable Pemberian Motivasi (butir pertanyaan 1 hingga butir pertanyaan 10) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai **r hitung** lebih besar dari **r tabel**.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolineritas pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa toleransi dari variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,205 dan nilai VIP (Variance Inflation Factor) adalah sebesar 4.866 dan nilai toleransi variable Pemberian Motivasi (X2) adalah sebesar 0,205 dan nilai VIF nya adalah sebesar 4.866 Nilai tolerance dari seluruh variable independent tersebut lebih besar dari (0,10) dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai diatas 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil multikolinearitas secara lengkap disajikan pada Tabel 5.5

Tabel 5.5 :
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kepemimpinan (X1)	0,205	4,866
Pemberian Motivasi (X2)	0,205	4,866

Sumber : Data primer diolah (2015)

b. Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai data yang distribusi secara normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal yaitu memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Data yang sudah dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui gambar *Normal P-P Plots*.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2001) adalah sebagai berikut :

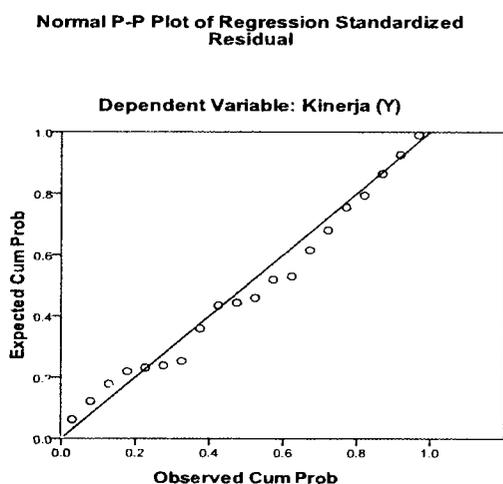
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada gambar 5.5 terlihat bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal P-P plots or regression* menunjukkan data yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Hal ini dapat dilihat dari data cenderung menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas disajikan pada gambar berikut ini.

Gambar 6.4

Hasil Uji Normalitas Data

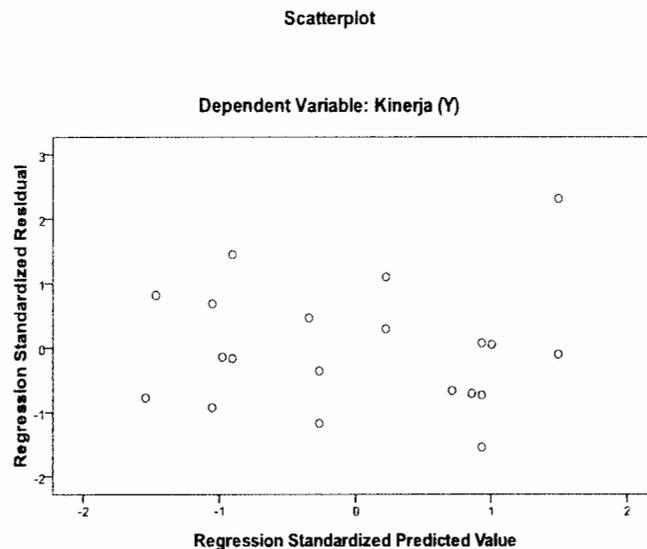


c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), yaitu ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001:74). Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada gambar berikut :

Gambar 6.5

Hasil Uji Heteroskedasitas Data



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan resisualnya (SRESID) tidak menunjukkan adanya pembentukan suatu pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terdapat heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama (H1), dan hipotesis kedua (H2) dilakukan dengan menggunakan uji F yang diperoleh dari analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis ketiga (H3) dilakukan dengan Uji F yang diperoleh dari analisis regresi ganda.

Menurut Ghozali (2001:77), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Uji linier akan dilakukan dengan menggunakan table ANOVA, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel. Pedoman pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$, maka model regresi yang terbentuk adalah linier.
- b. Nilai F hitung $<$ F tabel atau nilai signifikansi atau probabilitas $>0,05$, maka model regresi yang terbentuk adalah non linier.

a) Uji Linearitas variable Kepemimpinan dengan Kinerja

Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.6 :

Tabel 5.6

ANOVA Uji Regresi Kepemimpinan dengan Kinerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	161.219	1	161.219	56.097	.000 ^a
Residual	51.731	18	2.874		
Total	212.950	19			
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitungnya adalah 56,097 lebih besar dibandingkan F table (α 5%) : 3,592, maka F hitung $>$ F tabel adalah

signifikan. Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Semakin meningkat kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Kantor Distrik Wamena. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah diuraikan bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Permintaan terhadap pelayanan yang baik dari aparatur harus ditunjang dengan kepemimpinan yang baik.

b) Uji Linearitas variable Pemberian Motivasi dengan Kinerja

Tabel 5.7

ANOVA Uji Regresi Pemberian Motivasi dengan Kinerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	145.383	1	145.383	38.731	.000 ^a
Residual	67.567	18	3.754		
Total	212.950	19			
a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitungnya adalah 38,731 lebih besar dibandingkan F table (α 5%) : 3,592, maka F hitung > F tabel adalah signifikan.

Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Pemberian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi nilai variabel

pemberian motivasi maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai Distrik Wamena untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik.

c) Uji Linearitas variable Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi dengan Kinerja

Hasil pengujiannya disajikan pada Tabel 5.7

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 28,390 lebih besar dibandingkan F table (α 5%) : 3,592, maka F hitung > F tabel adalah signifikan.

Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,650X_1 + 0,247 X_2$$

$$R^2 = 0,770$$

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) adalah positif yaitu sebesar 0,650 memiliki arti yaitu bila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala, sedangkan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan skala nilai variabel kinerja sebesar 0,650.

Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X2) adalah positif yaitu sebesar 0,247 memiliki arti yaitu bila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala, sedangkan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan skala nilai variabel kinerja sebesar 0,247.

Nilai $R^2 = 0,770$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan sekitar 77,0 persen terhadap kinerja pegawai sedangkan 23,0 persen dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5.8
ANOVA Uji Regresi Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi dengan Kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.883	2	81.941	28.390	.000 ^a
	Residual	49.067	17	2.886		
	Total	212.950	19			
a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui 20 kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden bulan Maret 2015 di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya sebanyak 20 kuisisioner telah diterima kembali dalam keadaan terisi semua lengkap sebanyak 20 rangkap kuisisioner. Dengan begitu sampel yang diambil semua pegawai yang bekerja di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Pandangan sistem mengenai motivasi sangat berguna bagi pimpinan dalam memahami konsep motivasi sehingga dapat memotivasi pegawai secara tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Adapun dalam pembahasan hasil penelitian ini terdapat tiga (3) hipotesis dari masing – masing pengaruh variabel dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat Pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. Hasil penelitian di Kantor Distrik Wamena menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, terbukti kebenarannya. Hasil di tunjukkan dengan nilai F hitungnya adalah 56,097. Nilai F hitung lebih besar dibandingkan dari F tabel (α 5%) : 3,592, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah signifikan. Maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kepemimpinan akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu kepemimpinan harus memberikan perhatian dan apresiasi atas hasil kinerja pegawai dalam semua usaha pekerjaan yang telah lakukan oleh karyawan supaya kinerjanya terus meningkat. Dan juga pemimpin dalam kepemimpinan terus memberikan simpati terhadap karyawannya agar semua usaha dalam kerja tidak dapat terjadi suatu kesalahan dalam peningkatan peningkatan kinerja pegawai.

Oleh karena itu sikap dan perilaku dari pada pimpinan terhadap bawahan harus memberikan rangsangan dari pimpinan diberikan terhadap bawahan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya berupa insentif, supaya karyawan bisa dapat membangkitkan gairah kerja agar kinerja dapat meningkat dengan baik.

Oleh sebab itu pemimpin memberikan bekal terhadap karyawan dalam bentuk materi supaya dengan pengetahuan yang baik, mampu untuk berfikir dalam tugas dan pekerjaan maka kinerja pegawai dengan positif akan lebih meningkat.

Dengan demikian maka pemimpin setidaknya memberitahukan kepada karyawan yang harus dikerjakan oleh bawahan, dan kemudian apabila terdapat kekeliruan dalam tugas dan pekerjaan maka pemimpin agar dapat secepat mungkin memberikan penjelasan cara mengerjakannya terhadap karyawan supaya tidak dapat terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas tersebut, supaya hasil usaha kerjanya mendapatkan hasil yang baik.

Pimpinannya saat-saat tertentu memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pola berpikir yang baik maka cara bekerja juga hasilnya akan baik, maka dengan jelas kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi pada intinya bahwa supaya kinerja baik, maka pemimpin dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dan juga sesuai dengan kompetensinya, supaya dalam pelaksanaannya tidak terjadi keterlambatan, kesalahan, tetapi kerja cepat, tepat dan teliti maka melaluinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pemimpin megajak para karyawan bersama-sama merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi agar setiap karyawan mengetahui arah organisasi dan pimpinan bersama karyawannya melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai di lingkungan kerna agar dapat memahami dan mengerti dan kemudian mendorong organisasi

tersebut sesuai dengan visi, misi dan tujuan kearah yang lebih baik dan akhirnya pelayanan kepada publik juga menjadi baik. Dengan demikian maka, meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian (Haris, 200), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh hasil menyatakan bahwa factor yang paling mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

2. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat Pengaruh secara parsial tingkat variabel pemberian motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada pegawai Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. Hasil penelitian dapat menjelaskan pengaruh motivasi (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) telah menjelaskan hasil penelitian pada pegawai Kantor Distrikn Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat diketahui bahwa F test, dapat dari nilai F hitungny adalah 38,731 lebih besar dibandingkan F tabel (α 5%) : 3,592, maka F hitung > F tabel adalah signifikan.

Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Pemberian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi nilai variabel pemberian motivasi maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai di Distrik Wamena untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik.

Mengingat bahwa anantara motivasi dan kinerja dapat saling berpengaruh maka kedua variabel tersebut menjadi perhatian utama bagi pengambilan kebijakan dalam hal ini pemimpin agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan dan target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Maka kemampuan pimpinan

dalam memimpin suatu organisasi agar dapat menciptakan dan menjalin hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik supaya melaluinya dapat meningkatkan kinerja semakin baik.

Meningkatkan motivasi pegawai dengan memberi kesempatan dan peluang dari pimpinan terhadap bawahan dalam mengembangkan kemampuan dan karirnya melalui sumber daya yang tersedia agar dapat menghasilkan prestasi kinerja yang maksimal dengan cara memberikan tanggung jawab yang besar dan kepercayaan penuh kepada pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Melita Indrayani (2010), Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama faktor gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan juga hasil penelitian ini didukung oleh teori Mangkunegara (2005) menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan teori Halim (2002) menemukan bahwa faktor motivasi merupakan faktor penentu tingginya semangat kerja pegawai terutama pada pimpinan yang mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta berpengalaman kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitungnya adalah 28,390 lebih besar dibandingkan F table (α 5%) : 3,592, maka F hitung > F tabel adalah signifikan, maka hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3) diperoleh bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan

(X1) dan variabel pemberian motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, dan hasil hipotesis pengujian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 28,390$ lebih besar dibandingkan $F_{tabel} = 3,592$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah signifikan.

Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,650X_1 + 0,247 X_2$$

$$R^2 = 0,770$$

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) adalah positif yaitu sebesar 0,650 memiliki arti yaitu bila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala, sedangkan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan skala nilai variabel kinerja sebesar 0,650.

Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X2) adalah positif yaitu sebesar 0,247 memiliki arti yaitu bila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 skala, sedangkan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan skala nilai variabel kinerja sebesar 0,247.

Nilai $R^2 = 0,770$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi mampu menjelaskan sekitar 77% terhadap kinerja pegawai. Nilai 77% artinya menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi oleh kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. Sedangkan sisa 23% adalah nilai yang belum tercapai dari variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka kekurangan 23% bisa saja dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Ataupun berdasarkan sesuai dengan saran dan masukan dari penulis di bagian Bab V disarankan kepada pimpinan dalam hal

ini Kepala Distrik Wamena agar lebih dapat memperhatikan faktor-faktor pemberian motivasi pegawai supaya kepemimpinan tetap lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sehingga mampu mencapai kekurangan nilai sebesar 23% agar dengan adanya mencapai nilai tersebut justru berpengaruh besar terhadap nilai variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi mampu memberikan pengaruh sebesar 100%, sehingga pengaruh kepemimpinan dan pemberian motivasi oleh kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat meningkatkan secara positif pelayanan kepada publik akan lebih baik dan lebih optimal.

Dalam uji parsialnya variabel kepemimpinan mempunyai korelasi yang dominan terhadap kinerja di lingkungan Pemerintah Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. Variabel kepemimpinan ini dapat memberikan sumbangan terbesar dalam mendorong pegawai untuk hasrat kerja tinggi, mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja yang baik.

Dan juga konsep dari kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai serta memberikan implikasi pada manajemen sumber daya manusia yang mana tersedia dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik pada umumnya lebih serasi untuk pengendalian pegawai atau staf pada suatu instansi. Pimpinan harus memperhatikan aspek motivasi, terutama tentang pemberian penghargaan kepada hasil kerja dari para pegawai sebagai bawahannya.

Hal ini terlihat pada jawaban kuisisioner yang berkaitan dengan kedua aspek tersebut dinilai tinggi tentang persetujuan mereka. Dengan demikian halnya pengaruh secara simultan kepemimpinan dan pemberian motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Agar pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memperhatikan sungguh-sungguh kedua faktor tersebut.

Seluruh komponen ketika diuji secara keseluruhan memberikan beberapa kesamaan dengan memberikan efek akumulatif terhadap respon (emosional atau kognitif) kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, tingkat stress kerja, insentif, pelatihan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara gaya kepemimpinan kepala distrik dan motivasi kerja. Disamping itu motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan kerja (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja PNS. Kinerja merupakan fungsi perkalian dan usaha karyawan yang didukung dengan motivasi tinggi, dengan kemampuan yang diperoleh melalui latihan-latihan. dalam organisasi pemerintahan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai peranan penting, karena itu langsung menyangkut pada unsur manusia dalam organisasi. Dalam organisasi masalah motivasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya sesuai dengan gaya kepemimpinannya agar mampu memberikan dorongan / motivasi, maka setiap individu dalam organisasi menjadi tanggung jawab seorang pemimpin. Adanya usaha-usaha yang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk memacu motivasi dan meningkatkan prestasi kerja

bawahan secara komulatif tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Kepemimpinan, dan Pemberian Motivasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Maka kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkowara, 1992:39-40), Lebih lanjut Lijan Poltak Sinambela (2012:10) dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suparmi (2010), dan Agus Yuni Purwanto (2012), memiliki hasil penelitian yang sama bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sama hal juga penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyanto dan Dyah Widayati (2011) meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif bahkan lebih dominan terhadap kinerja karyawan di tempat penelitiannya.

Pengaruh motivasi lebih besar daripada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, dikarenakan kemampuan pemimpin yang mampu menstimulasi kemampuan karyawan masih dirasakan kuran. Fungsi kepemimpinan adalah untuk memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja karyawan seperti dinyatakan oleh Kartini Kartono (2011:93). Peran pemimpin sebagai motivator yang kurang dirasakan oleh karyawan menjadikan motivasi terbesar muncul dengan sendirinya dari dalam diri

mereka masing-masing, dimana motivasi terbesar berasal dari kebutuhan karyawan dalam keberhasilan dalam pencapaian (*nAch*).

Mendukung penelitian ini Hesti Budiwati (2011) menghasilkan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan dan motivasi baik masing-masing, atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Imam Fauzi (2012) pada penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan pemberian motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, maka langkah yang harus dilakukan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan adalah memaksimalkan fungsi dan peran kepemimpinan yang dijalankan dan memperbaiki faktor-faktor motivasi karyawan yang belum terlalu diperhatikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena, karena F hitung = 56,097 lebih besar dibandingkan F tabel = 3,592, maka F hitung > lebih besar F tabel adalah signifikan.
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) diperoleh bahwa variable motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena, karena F hitung = 38,731 lebih besar dibandingkan F tabel = 3,592, maka F hitung > lebih besar F tabel adalah signifikan.
3. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3) diperoleh bahwa secara simultan, variable kepemimpinan (X1) dan variabel pemberian motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, dapat simpulkan F hitung = 28,390 lebih besar dibandingkan F tabel = 3,592 maka F hitung > F tabel adalah signifikan.

Dengan demikian maka kepemimpinan dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai pada Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, dengan Nilai Analisis Determinasi (R^2) = 0,770 ini berarti 77 persen kedua variable tersebut mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Makna nilai 77 persen artinya menunjukkan bahwa besar

pengaruh variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi oleh kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya. .
Selebihnya 23 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Setelah mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan pemberian motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, maka langkah yang harus dilakukan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan adalah memaksimalkan fungsi dan peran kepemimpinan yang dijalankan dan memperbaiki faktor-faktor motivasi karyawan yang belum terlalu diperhatikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi kepala Distrik Wamena secara khusus dan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya secara umum. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian motivasi pegawai memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan, maka agar supaya kinerja pegawai bisa selalu dapat stabil dan ditingkatkan maka disarankan kepada pimpinan agar lebih dapat memperhatikan faktor-faktor pemberian motivasi pegawai supaya kepemimpinan tetap lebih ditingkatkan.
- b. Agar pemberian motivasi pegawai tetap stabil dan lebih dioptimalkan, maka disarankan pihak pimpinan di Kantor Distrik Wamena kabupaten Jayawijaya agar memperhatikan faktor-faktor yang bisa dapat menjaga pemberian motivasi pegawai, sebagai contoh pemerian insentif atau motivasi dalam bentuk lainnya.

- c. Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan lainnya, mengingat peranan kepemimpinan dan pemberian motivasi karyawan dinilai hanya mampu menjelaskan 77,0 persen.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah memungkinkan adanya peluang terjadinya penyimpangan dari kejadian sebenarnya atau dengan teori yang sudah diketahui kebenarannya, karena :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Wamena Kabupaten Jayawijaya, sedangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai belum dimasukkan pada penelitian ini, seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan dan lainnya. Hal ini disebabkan karena terbatasnya waktu dan biaya.
2. Responden pada penelitian ini terdiri dari pegawai Distrik dengan tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja yang berbeda sehingga dimungkinkan dapat mempengaruhi pegawai memilih persepsi yang berbeda dalam pengisian kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang & Burhanuddin, 2011. *Perilaku Organisasional*. Caps. Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, 2012, *Teori Kuesioner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta : CAPS, 2012.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fahmi.Irham, 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*, Alabeta, Bandung.
- Hasibuan.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Harbani Pasolong, 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Alfabeta Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi), Jakarta Bumi Aksara.
- Irawan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN, Press, Jakarta.
- Istianto, 2009. *Kepemimpinan*, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Lako, Andreas, 2004. *Kepemimpinan & Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Amarah Books, Yogyakarta.
- , 2012. *Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Lijan Poltak Sinambela, 2012. *KINERJA PEGAWAI. Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama-Yogyakarta; Graha Ilmu
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Matondang, 2008. *KEPEMIMPINAN. Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Edisi Pertama – Yogyakarta; Graha Ilmu

- Muhdi B.Hi.Ibrahim, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan-Medan Madenatera*.
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Bumi Aksara,
- , 2006. *Kepemimpinan Mengefektikan Organisasi*. Gadjah Mada
- Nazir, Mohammad. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi. H (2003). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- Nurhadi, Mulyani A. 1998. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Depdikbud.
- Pabundu Tika, 2005, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- , 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Prabu, Anwar, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rifika Aditama.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy 2010. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- , 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali pers
- , 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : Rajawali pers
- 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins & Judge, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar Jakarta.
- , 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Salemba empat, Jakarta.
- , 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cet. Ke-6. Rineke Cipta. Jakarta.
- Robinsons, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, Aplikasi*, PT. Prehalindo Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyowati, 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sentot Imam Wahjono, 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Simanjuntak P, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, LP FEUI, Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- , 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2008, *Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sri Budi Cantika. Yuli, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Malang: UMM Press.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*. Vol15. No 2. Hal: 116-138.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi keempat, Penerbit Alfabet Bandung.
- .2002 .*Metode Penelitian Administrasi* . Alfabeta: Bandung.
- , 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- , 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- , 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta.
- , 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung CV. Alfabeta
- , 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2002, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali pers, 2012.
- , 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta Rajawali pers
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Wibisono, Dermawan 2006. *Manajemen Kinerja Konsep Desain dan teknik meningkatkan daya saing*. Erlangga, Jakarta.
- Winardi, 2011, *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, PT Raja Grafinda Persada, Jakarta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- ,2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. P.T RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Wursanto, 2004. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari. 1990. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

LAMPIRAN FISIK HASIL OLAH DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	47.05	3.348	20
Kepemimpinan (X1)	46.65	3.150	20
Pemberian Motivasi (X2)	46.70	3.278	20

Correlations

		Kinerja (Y)	Kepemimpinan (X1)	Pemberian Motivasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.870	.826
	Kepemimpinan (X1)	.870	1.000	.891
	Pemberian Motivasi (X2)	.826	.891	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000	.000
	Kepemimpinan (X1)	.000	.	.000
	Pemberian Motivasi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja (Y)	20	20	20
	Kepemimpinan (X1)	20	20	20
	Pemberian Motivasi (X2)	20	20	20

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.770	.742	1.699	2.141

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.883	2	81.941	28.390	.000 ^a
	Residual	49.067	17	2.886		
	Total	212.950	19			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.050	5.854		3.521	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.691	.273	.650	2.532	.000	.205	4.866
	Pemberian Motivasi (X2)	.252	.262	.247	2.961	.000	.205	4.866

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan (X1)	Pemberian Motivasi (X2)
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	32.512	.99	.04	.06
	3	.000	78.510	.01	.96	.94

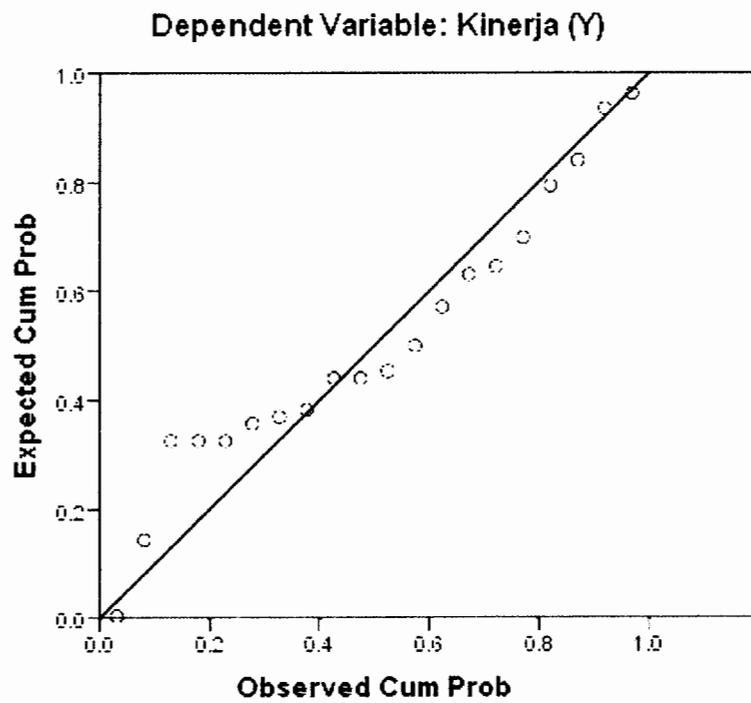
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.77	50.20	47.05	2.937	20
Residual	-4.562	3.015	.000	1.607	20
Std. Predicted Value	-2.139	1.071	.000	1.000	20
Std. Residual	-2.685	1.774	.000	.946	20

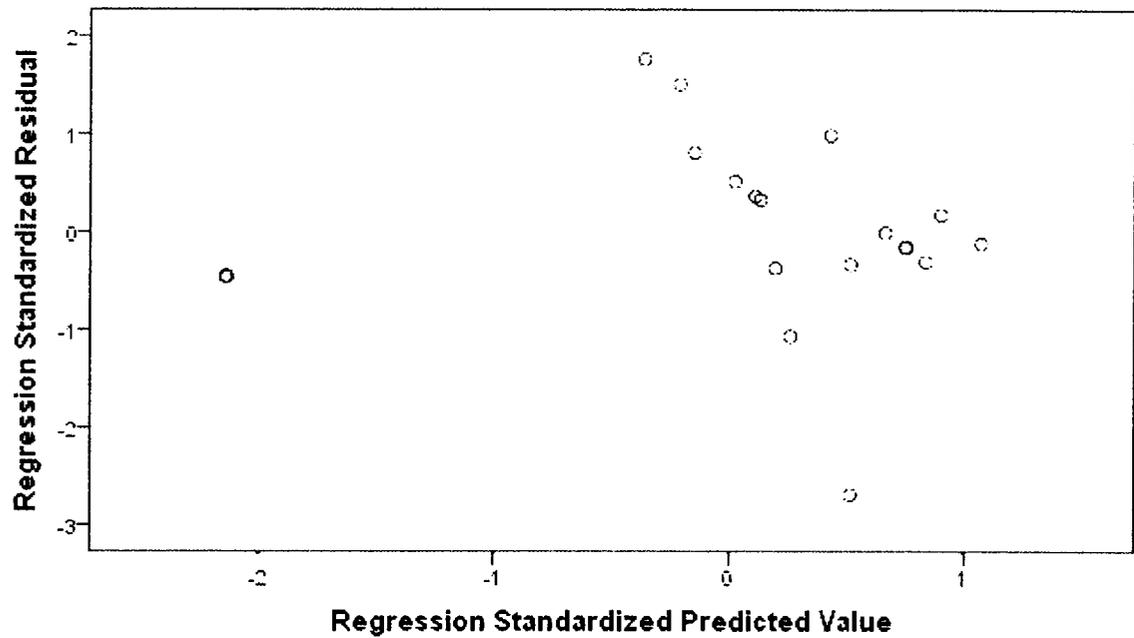
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.742	1.699

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.883	2	81.941	28.390	.000 ^a
	Residual	49.067	17	2.886		
	Total	212.950	19			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.050	5.854		.521	.609
	Kepemimpinan (X1)	.691	.273	.650	2.532	.022
	Pemberian Motivasi (X2)	.252	.262	.247	.961	.350

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja (Y)	Predicted Value	Residual
1	-.451	40	40.77	-.767
2	-.149	49	49.25	-.253
3	-1.063	46	47.81	-1.806
4	-.365	47	47.62	-.619
5	-.297	49	49.51	-.505
6	.372	48	47.37	.633
7	-2.685	44	48.56	-4.562
8	.817	48	46.61	1.388
9	-.115	50	50.20	-.196
10	.521	48	47.12	.885
11	-.149	49	49.25	-.253
12	1.516	49	46.42	2.576
13	.995	50	48.31	1.690
14	.334	48	47.43	.568
15	-.001	49	49.00	-.001
16	-.451	40	40.77	-.767
17	-.331	48	48.56	-.562
18	1.774	49	45.99	3.015
19	.181	50	49.69	.308
20	-.451	40	40.77	-.767

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.77	50.20	47.05	2.937	20
Residual	-4.562	3.015	.000	1.607	20
Std. Predicted Value	-2.139	1.071	.000	1.000	20
Std. Residual	-2.685	1.774	.000	.946	20

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja (Y)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%
Kepemimpinan (X1)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%
Pemberian Motivasi (X2)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.050	5.854		.521	.609
Kepemimpinan (X1)	.691	.273	.650	2.532	.022
Pemberian Motivasi (X2)	.252	.262	.247	.961	.350

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.770	.742	1.699	2.14

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Correlations

		Kinerja (Y)	Kepemimpinan (X1)	Pemberian Motivasi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.870	.826
	Kepemimpinan (X1)	.870	1.000	.891
	Pemberian Motivasi (X2)	.826	.891	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000	.000
	Kepemimpinan (X1)	.000	.	.000
	Pemberian Motivasi (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja (Y)	20	20	20
	Kepemimpinan (X1)	20	20	20
	Pemberian Motivasi (X2)	20	20	20

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)		Enter

a. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.883	2	81.941	28.390	.000 ^a
	Residual	49.067	17	2.886		
	Total	212.950	19			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.050	5.854		3.521	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.691	.273	.650	2.532	.000	.205	4.866
	Pemberian Motivasi (X2)	.252	.262	.247	2.961	.000	.205	4.866

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan (X1)	Pemberian Motivasi (X2)
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	32.512	.99	.04	.06
	3	.000	78.510	.01	.96	.94

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.77	50.20	47.05	2.937	20
Residual	-4.562	3.015	.000	1.607	20
Std. Predicted Value	-2.139	1.071	.000	1.000	20
Std. Residual	-2.685	1.774	.000	.946	20

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

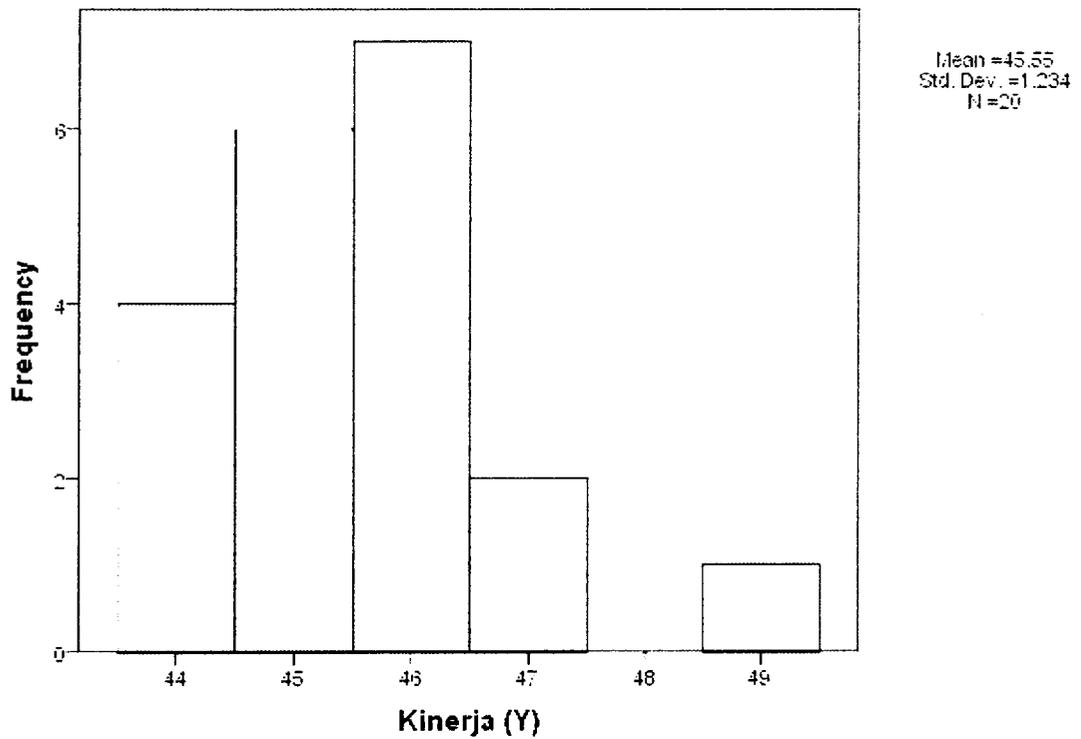
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja (Y)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%
Kepemimpinan (X1)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%
Pemberian Motivasi (X2)	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

Tests of Normality

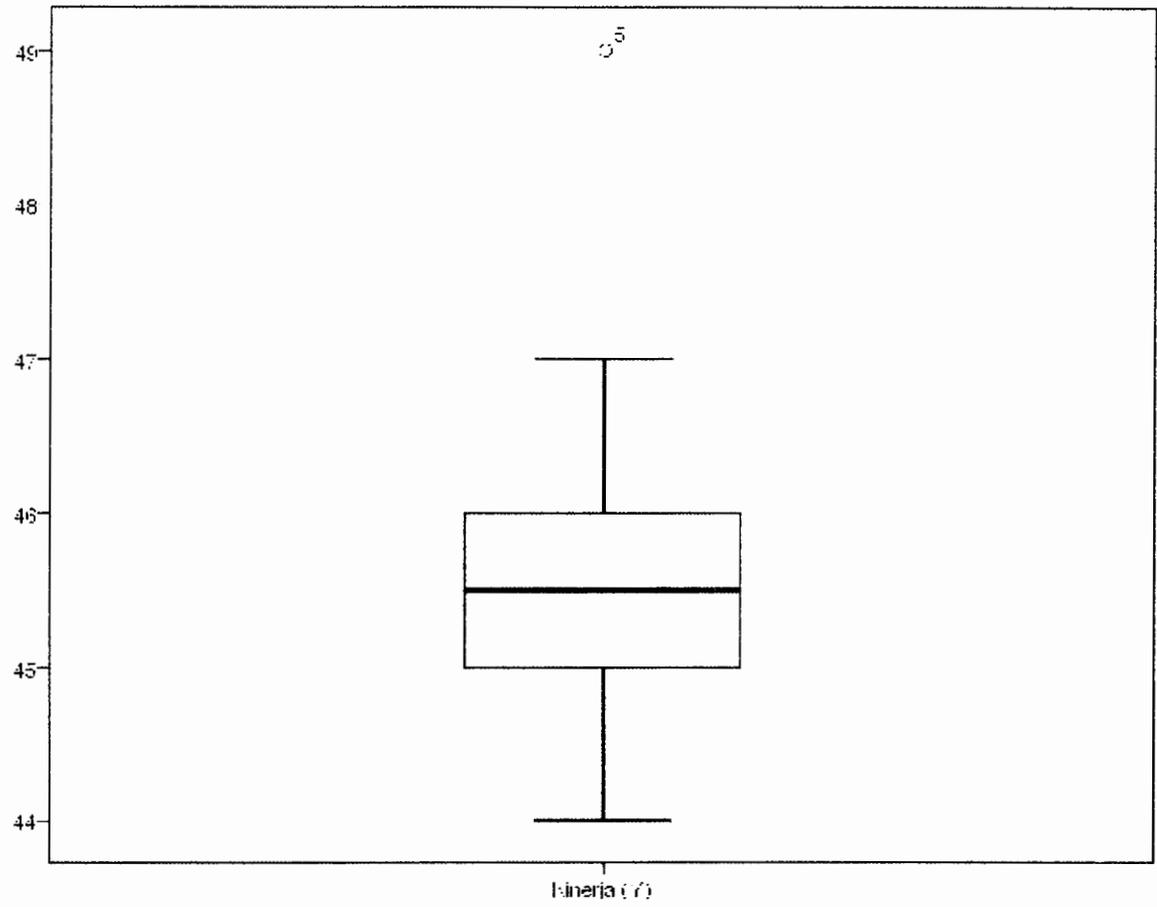
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja (Y)	.208	20	.024	.880	20	.018
Kepemimpinan (X1)	.180	20	.089	.899	20	.040
Pemberian Motivasi (X2)	.173	20	.117	.935	20	.190

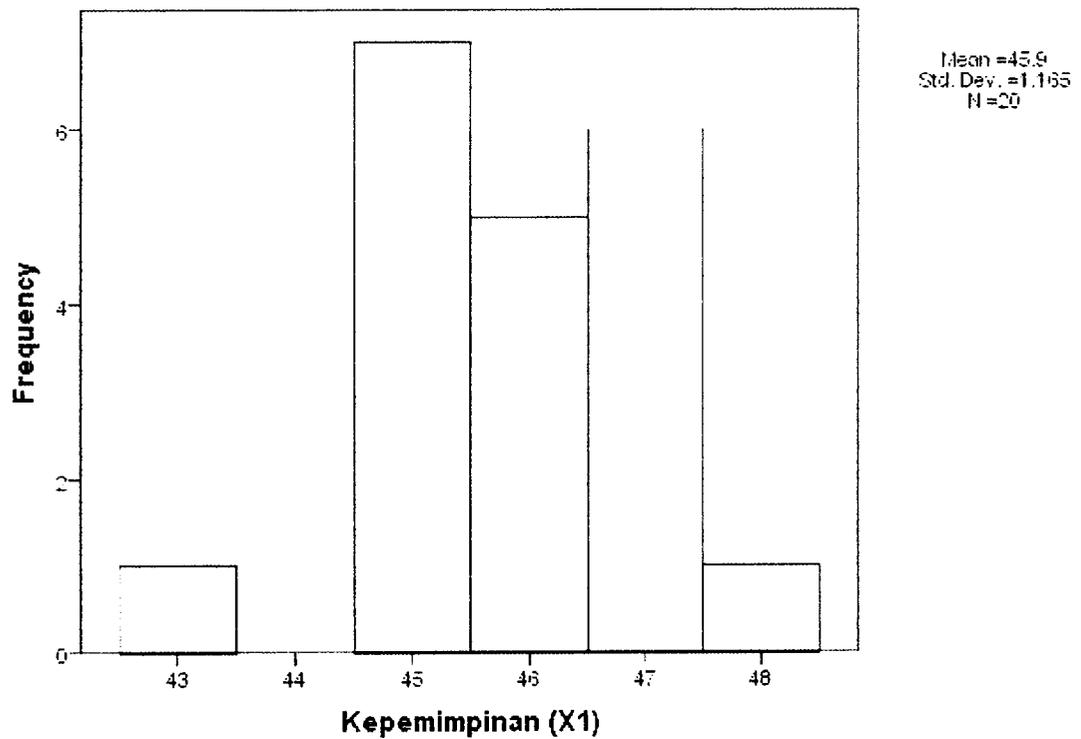
a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Kinerja (Y)**Histogram****Kinerja (Y) Stem-and-Leaf Plot**

Frequency	Stem & Leaf
4.00	44 . 0000
.00	44 .
6.00	45 . 000000
.00	45 .
7.00	46 . 0000000
.00	46 .
2.00	47 . 00
1.00	Extremes (>=49.0)

Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)

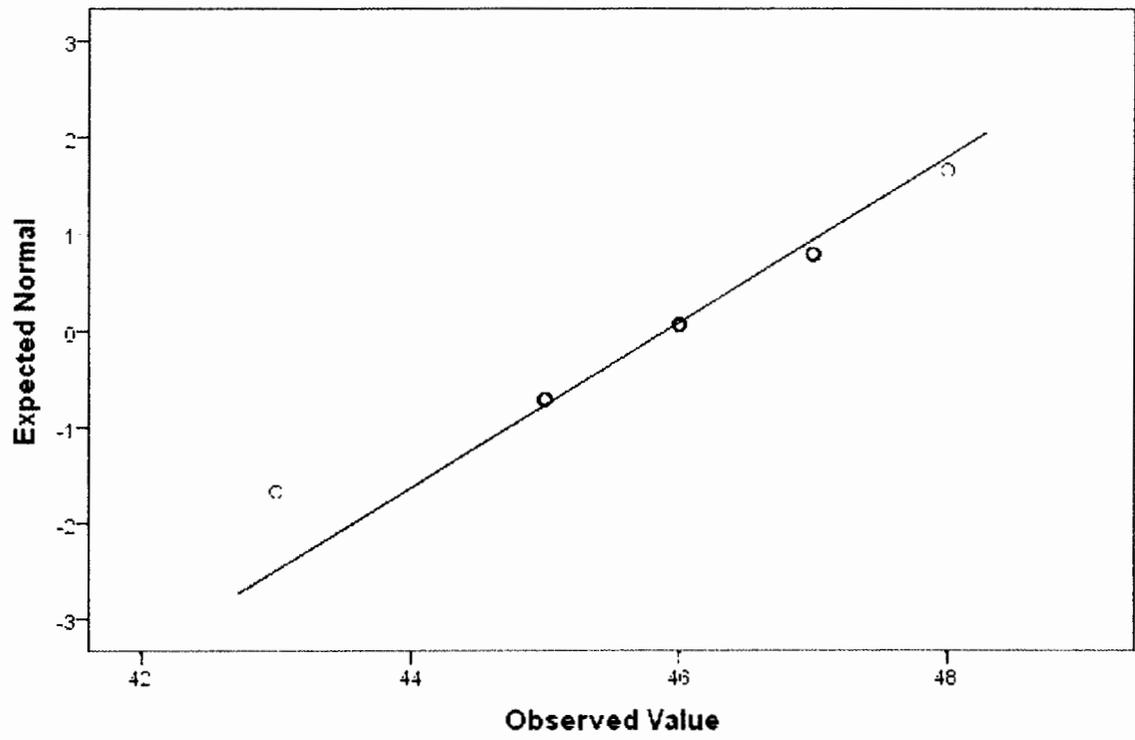


Variabel Kepemimpinan (X1)**Histogram****Kepemimpinan (X1) Stem-and-Leaf Plot**

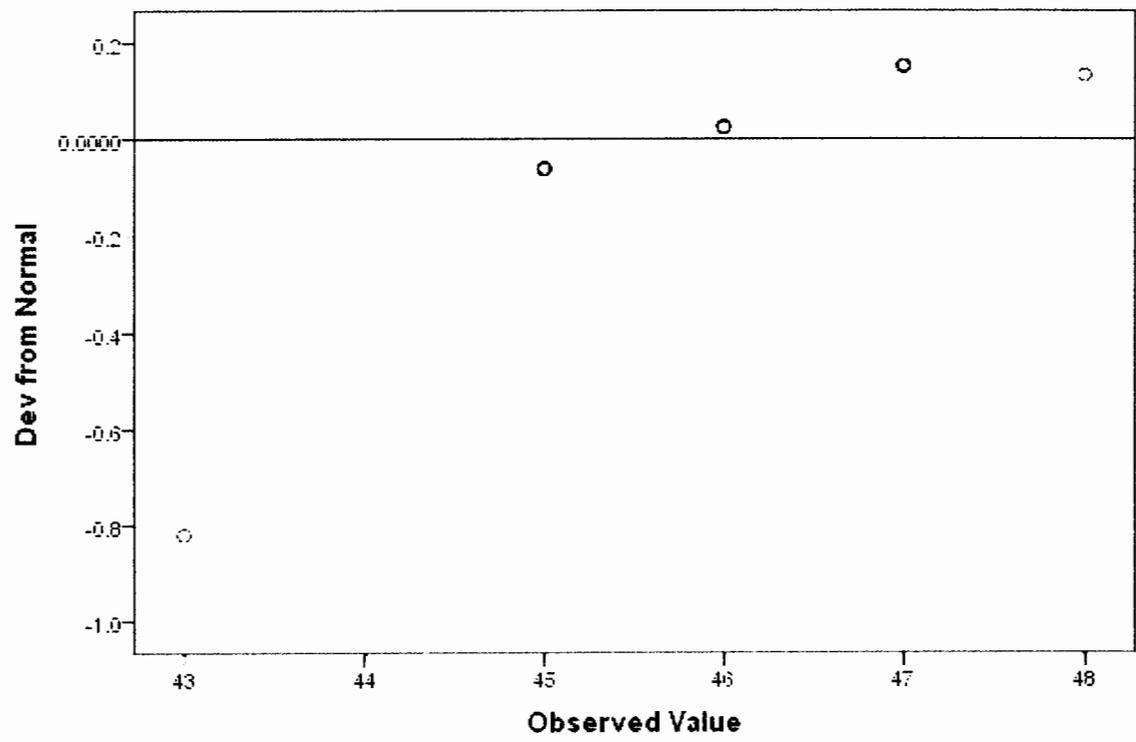
Frequency	Stem & Leaf
1.00	43 . 0
.00	44 .
7.00	45 . 0000000
5.00	46 . 00000
6.00	47 . 000000
1.00	48 . 0

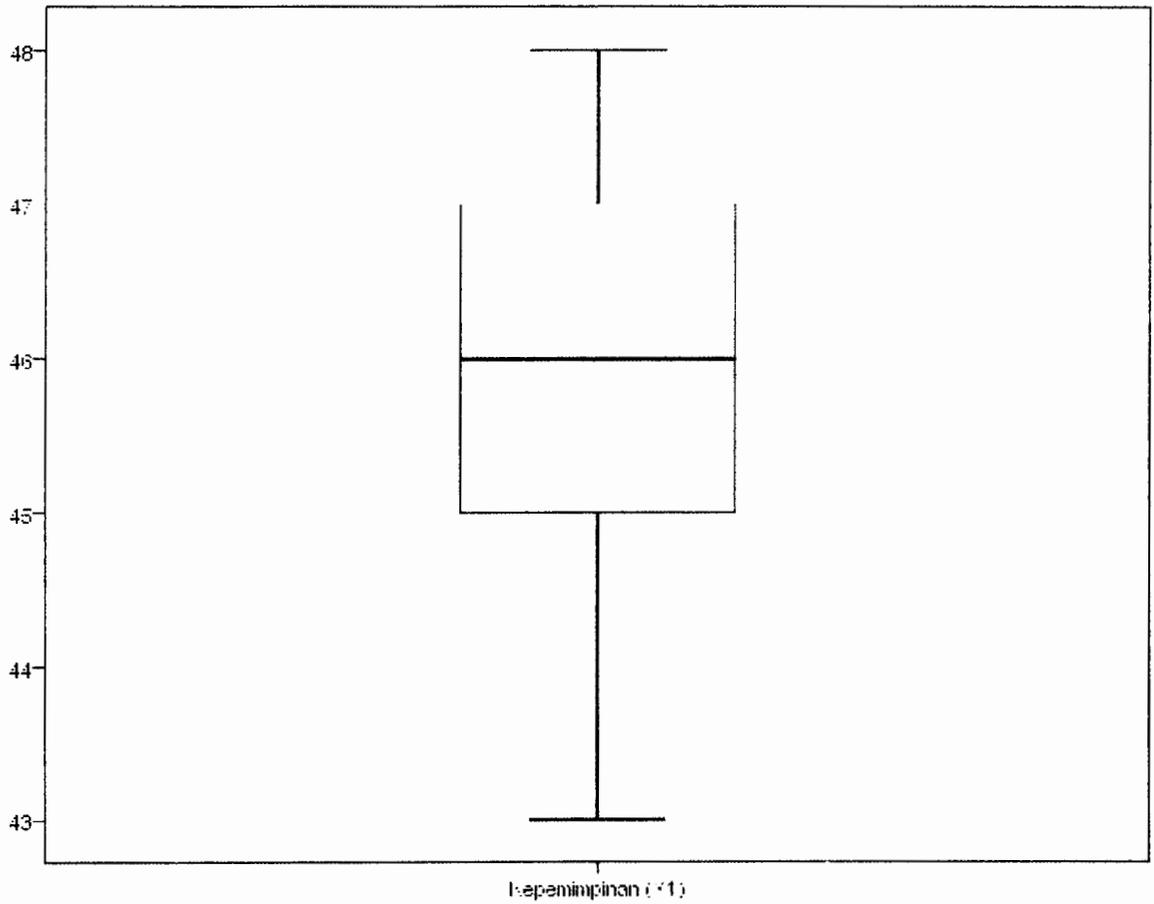
Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)

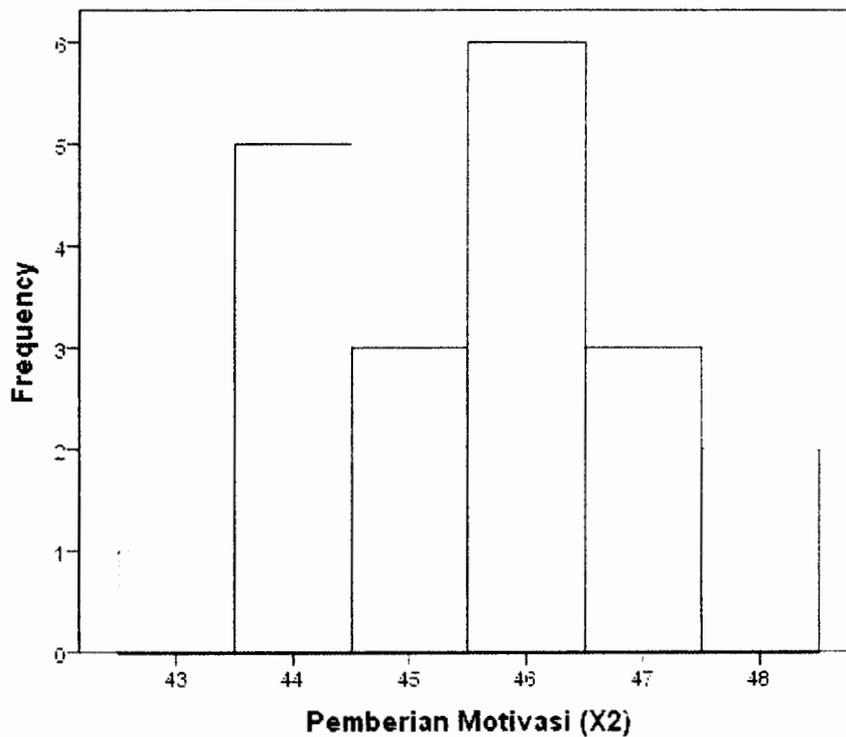
Normal Q-Q Plot of Kepemimpinan (X1)



Detrended Normal Q-Q Plot of Kepemimpinan (X1)





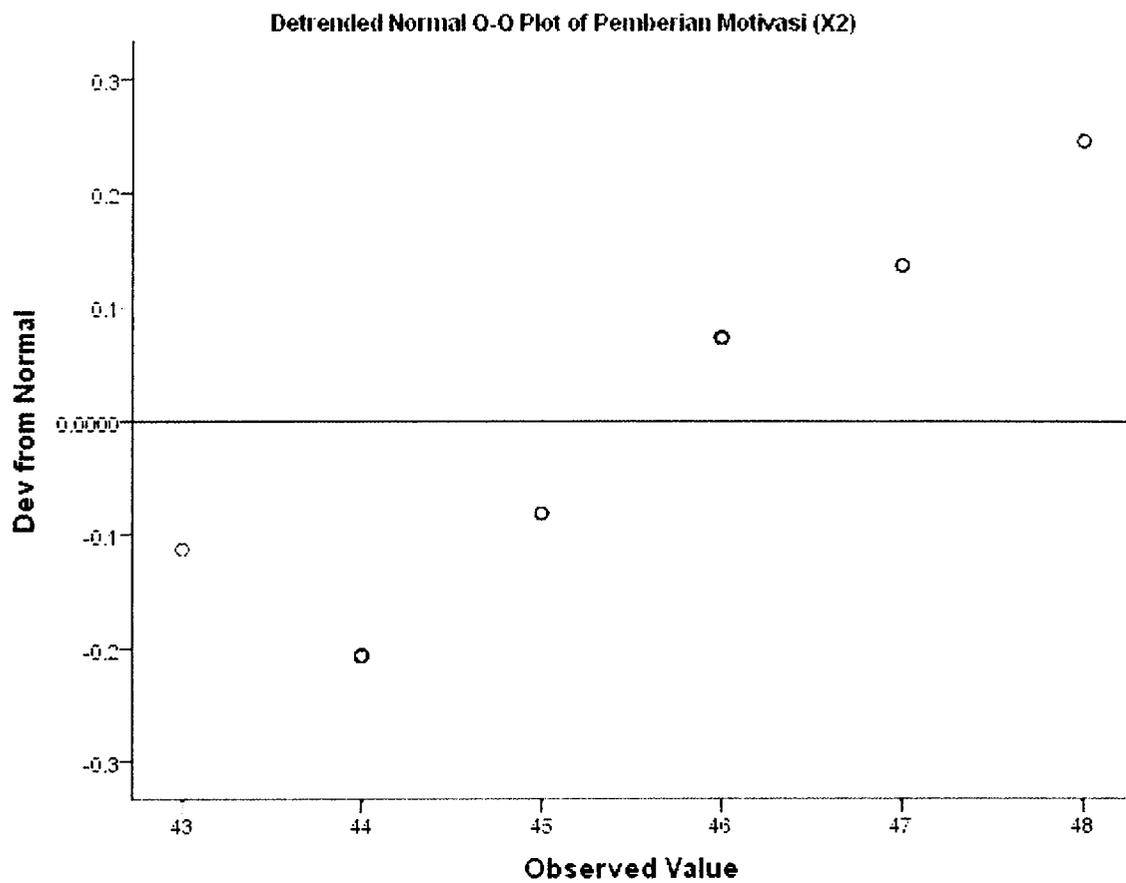
Variabel Pemberian Motivasi (X2)**Histogram**

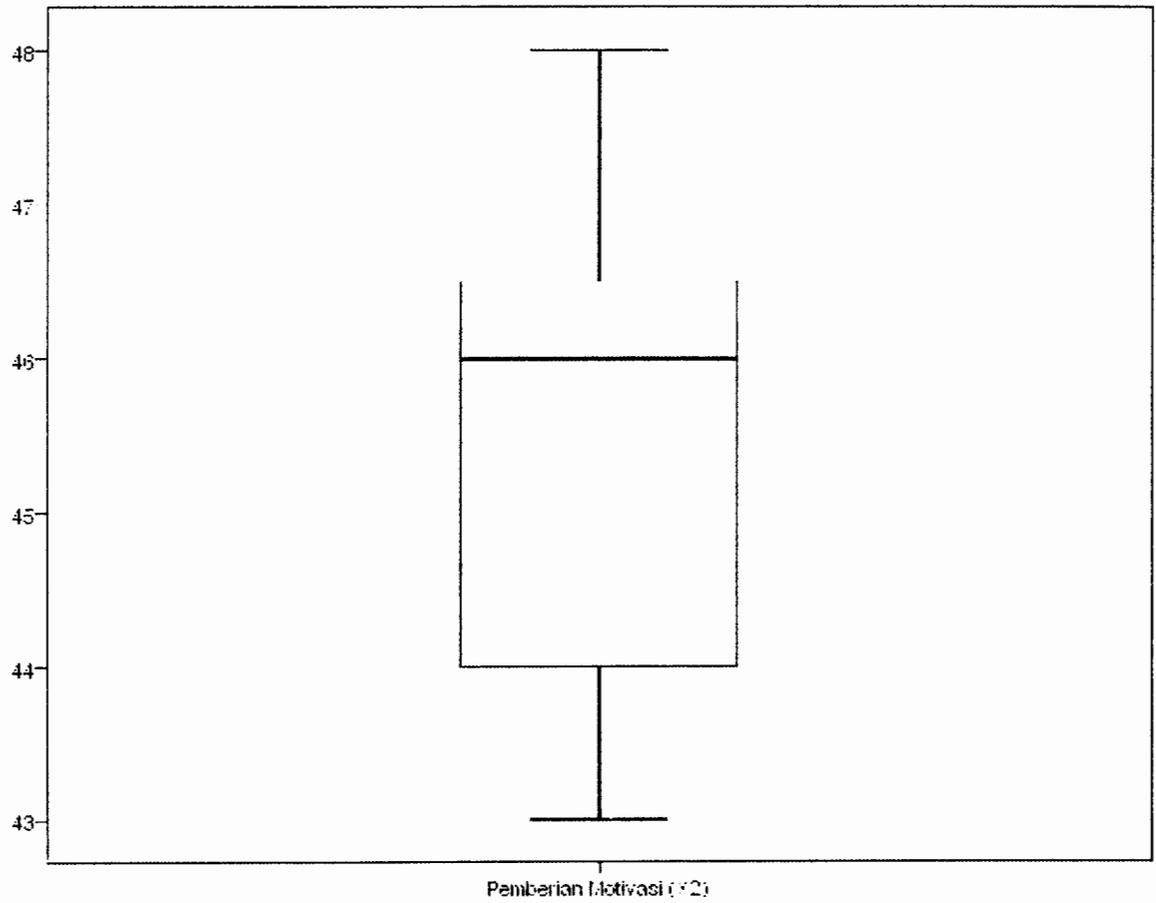
Mean = 45.55
 Std. Dev. = 1.432
 N = 20

Pemberian Motivasi (X2) Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
1.00	43 . 0
5.00	44 . 00000
3.00	45 . 000
6.00	46 . 000000
3.00	47 . 000
2.00	48 . 00

Stem width: 1
 Each leaf: 1 case(s)





KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Umur : Tahun
4. Mulai bekerja pada kantor Distrik : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pangkat / Golongan :
7. Jabatan Sekarang :

Petunjuk :

1. Jawablah semua pertanyaan yang ada dan pilih salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, beri tanda untuk pilihan anda pada jawaban yang dipilih dalam ***kotak kecil*** yang tersedia.
2. Keterangan pilihan
 1. Sangat Tidak Sesuai (STS)
 2. Tidak Sesuai (TS)
 3. Kurang Sesuai (KS)
 4. Sesuai (S)
 5. Sangat Sesuai (SS)

II. VARIABEL PENELITIAN

N O	VARIABEL PENELITIAN DAN PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
I.	VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)	5	4	3	2	1
1.	Pimpinan memberikan perhatian dan apresiasi atas kinerja para pegawai					
2.	Pimpinan sangat simpati terhadap para pegawai dan memberikan nasehat apabila terjadi kesalahan					
3.	Sikap dan perilaku pimpinan terhadap para pegawai memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja					
4.	Pimpinan memberikan bekal kepada para karyawan agar selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugasnya dari berbagai dimensi pekerjaan					
5.	Pimpinan memberitahukan kepada para pegawai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya					
6.	Pimpinan mengembangkan pola pikir para pegawai, dan cara bekerja yang baik					
7.	Pimpinan memberikan keterangan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya (TUPOKSI) kepada para masing-masing pegawai					
8.	Pimpinan mengajak para pegawai untuk bersama-sama merumuskan tujuan organisasi					
9.	Pimpinan mengadakan pertemuan / rapat bersama karyawan untuk membahas permasalahan yang terjadi di tempat kerja					
10	Pimpinan sering mengadakan sosialisasi visi dan misi organisasi kepada para seluruh pegawai di lingkungan kerjanya					
II.	VARIABEL PEMBERIAN MOTIVASI (X2)	5	4	3	2	1
1.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan kepada pegawai					
2.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
3.	Tingkat perhatian pimpinan dalam membantu memecahkan masalah ekonomi saya					

4.	Perhatian pimpinan dalam menghargai saya sebaga pribadi manusia					
5.	Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
6.	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
7.	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya					
8.	Kepuasan saya terhadap jaminan keamanan dan ketenangan saya					
9.	Perhatian pimpinan terhadap jaminan keamanan dan ketenangan dalam tugas dan pekerjaan saya					
10	Hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap saya					
III	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)	5	4	3	2	1
1.	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) dalam satu bulan terakhir ini dengan jumlah (Kuantitas) hasil pekerjaan sesuai target.					
2.	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) dengan kualitas hasil kerja diharapkan (tingkat kesalahan yang rendah) dalam satu bulan ini sesuai target.					
3.	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) dengan penuh ketelitian sesuai target yang diharapkan.					
4.	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) tepat waktu sesuai target yang diharapkan.					
5.	Apakah Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) selalu mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas kerja.					
6.	Apakah Bapak/Ibu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan tugas-tugas tertentu (tugas tim).					
7.	Apakah Bapak/Ibu bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan oleh pimpinan.					
8.	Apakah Bapak/Ibu memiliki kepedulian atas keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) ataupun tugas-tugas tambahan lainnya.					
9.	Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu dapat memuaskan atasan/pimpinan					
10	Apakah Ruang lingkup dalam pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki Bapak/Ibu					