14/41080.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR KELUARGA BERENCANA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

SUTIKNO
NIM. 016758739

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2013

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ABSTRAK

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR KELUARGA BERENCANA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Sutikno
Universitas Terbuka
Sutikno_kbpp@yahoo.com

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, dengan memfokuskan penelitian pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu yang berada di kantor induk maupun yang melaksanakan tugas di lapangan dan tersebar pada 14 Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah 90 orang.

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil F_{Hitung} sebesar 42,278 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{Tabel} dengan Alpha 5% sebesar 2,71.

Hasil uji t secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 42,278 + 0,127X1 + 0,020X2 + 1,276X3

Hasil Uji Determinasi R2 diperoleh nilai R sebesar 0,773 yang berarti hubungan antara kepemimpinan, Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 77,30% berarti erat hubungannya. Sedangkan nilai Adjusted R. Square sebesar 0,583 berarti kepemimpinan, Motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 58,30% dan sisanya sebesar 41,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ABSTRACT

FACTOR WHO ARE AFFECTED PERFORMANCE EMPLOYEES OF FAMILY PLANNING AND WOMEN EMPOWERMENT OFFICE OF INDRAGIRI HULU DISTRICT

Sutikno
Indonesian Open University
Sutikno_kbpp@yahoo.com

Keywords : Leadership, Job Motivation, Job Satisfactions, Employee Performance

This Study aimed to answer the Questions about some factors who are affected employee's Performance of Family Planning and Women Empowerment office in Indragiri Hulu Regency, with focus to study of variabels of leadership, Job Motivations, and job satisfactions.

The Subject of this study were all of employees of Family Planning and Women Empowerment office in Indragiri Hulu Regency who serve in the head office and who serve in fields in fourteen subdistricts, and all of them were Ninety Persons.

The result of test F simultaneously showed the influence of independen variabel (leadership, job motivations and job satisfactions) do together and significant impact on employee performance. This is provable with test F where F_{Count} is 42,278 with significance level of 0,000, while F_{Table} at alpha 5% is 2,71.

While the result of test t in partial, bore out that leadership and job motivations were influential to employee performance but non significance. Whereas job satisfactions was influential to employee performance in significantly to employee performance, with the regression's equation Y = 42,278 + 0,127 X1 + 0,020 X2 + 1,276 X3

The test result of determinations (R2) obtanied R value is 0,773 which means the relationship betwen leadership, job motivation, job satisfactions to employees performance of Family Planning and Women Empowerment office in Indragiri Hulu district by 77,30% , its means so close. The value of Adjusted R Square is 0,583 which means leadership, job motivations and job satisfaction affect the employees performance to 58,30% and the remaining of 41,70% can be explained by other factor not examined in this research.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Pekanbaru, Desember 2012

Yang menyatakan

SUTIKNO
NIM. 016758739

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021.7415050 Fax. 021.7415588

Kepada
Yth. Direktur PPs-UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : **SUTIKNO / 016758739**
Judul TAPM : **Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu**

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai 100% sehingga dinyatakan **sudah layak uji** dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian Keterangan ini dibuat untuk menjadi periksa.

Pekanbaru, Januari 2013

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Almasdi Syahza, SE, MP
NIP. 19600822 199002 1 002

Pembimbing II,

Surachman Dimyati, Ph.D
NIP. 19511208 197603 1 004

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
Penyusun	:	SUTIKNO
NIM	:	016758739
Program Studi	:	Magister Manajemen
Hari / Tanggal	:	7 Januari 2013

Menyetujui :

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Almasdi Syahza, SE, MP	**Surachman Dimyati, Ph.D**
NIP. 19600822 199002 1 002	NIP.19511208 197603 1 004

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister Manajemen	Direktur Program Pascasarjana
Maya Maria, SE, MM	**Dra. Suciati, M.Sc, Ph.D**
NIP. 19720501 199903 2 003	NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	:	SUTIKNO
NIM	:	016758739
Program Studi	:	Magister Manajemen
Judul TAPM	:	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

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

Hari / Tanggal : Sabtu, 20 April 2013
W a k t u : 16.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji
Nama : **Dr. Ir. SRI HARIJATI, MA**
NIP. 19620911 198803 2 002

Penguji Ahli
Nama : **Dr. CHAIRY, MM**

Pembimbing I
Nama : **Prof. Dr. H. Almasdi Syahza, SE, MP**
NIP. 19600822 199002 1 002

Pembimbing II
Nama : **Surachman Dimyati Ph.D**
NIP. 19511208 197603 1 004

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya haturkan kepada Allah SWT, karena atas karunia dan Kehendak-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai perkuliahan hingga penulisan penyusunan TAPM ini, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Elfis Suanto, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru
3. Bapak Prof. Dr. H. Almasdi Syahza, SE, MP, selaku Pembimbing I dan Bapak Surachman Dimyati, Ph.D, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini
4. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka dan Dra. Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka.
5. Kedua Orang tua saya, mertua saya, isteri saya Fatmawati, dan anak-anak ku Wahyu Indra Juliawan, Muhammad Danda Syarifuddin Syaifullah dan Hafidzi Aydin Mahardhika Zhafran yang telah memberikan dukungan moril dan materil dan meluangkan waktu disaat perhatianku tercurah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

dalam penyelesaian TAPM ini.

6. Ibu Wardiati, S.Sos, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Indragiri Hulu, dan Ibu Ir. Hj. Isnidar, Kepala Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
7. Sahabat dan rekan-rekan kemahasiswaan UPBJJ-UT Pekanbaru yang telah banyak membantu baik dalam urusan administrasi maupun jurusan perkuliahan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, dan rekan-rekan kerja yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini sehingga TAPM ini dapat saya selesaikan.

Akhirnya, saya berharap kepada Allah SWT agar berkenan untuk membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi perkembangan ilmu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Rengat, Desember 2012

Penulis

SUTIKNO
NIM. 016758739

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak i
Pernyataan iii
Keterangan Layak Uji iv
Lembar Persetujuan v
Lembar Pengesahan vi
Kata Pengantar vii
Daftar Isi ix
Daftar Gambar xi
Daftar Tabel xii
Daftar Lampiran xiv

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan masalah 8
C. Tujuan Penelitian 10
D. Kegunaan Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
A. Kajian Teori 12
1. Kepemimpinan 12
2. Motivasi 18
3. Kepuasan kerja 23
4. Kinerja 26
5. Mengukur Kinerja 30
B. Penelitian Terdahulu 31
C. Kerangka Berfikir 34
D. Hipotesis 38
E. Operasionalisasi Variabel 38

BAB III METODE PENELITIAN 41
A. Desain penelitian 41
1. Tempat dan Waktu Penelitian 41
2. Sumber Data 41
3. Populasi dan Sampel 42
4. Teknik Pengumpulan data 42
5. Definisi Operasional Variabel 43
6. Uji Validitas Data 47
7. Uji Realibilitas Data 47
B. Metode Analisis data 48
1. Teknik Analisa Data 48
2. Analisa data 48
a. Analisa Variabel 48
b. Analisa Regresi 49

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Kantor KBPP Kab. Inhu 51
1. Sejarah Singkat Institusi 51
2. Struktur Organisasi 53
a. Urusan Pemberdayaan Perempuan 56
b. Urusan keluarga berencana 56
c. Tugas Pokok dan Fungsi 57
d. Garis Komando dan Koordinasi 65
B. Pembahasan 69
1. Karakteristik Responden 69
a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin 69
b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia 70
c. Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian 71
d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .. 72
e. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Akhir 73
f. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan 74
2. Uji validitas 74
3. Uji Realiabilitas 78
4. Hasil Uji Asumsi Klasik 79
a. Hasil uji Multikolinieritas 79
b. Hasil Uji Normalitas Data 80
c. Uji Heteroskedastisitas 81
5. Uji Regresi Linear Berganda 83
a. Uji Determinasi 83
b. Uji F (ANOVA) 84
c. Uji t 85
6. Uji Hipotesis 87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 94
B. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA 98

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1. PPM dan Pencapaian Akseptor 4

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow 20

Gambar 2.2. Tingkat kepuasan Kerja rata-rata 25

Gambar 2.2. Kerangka berpikir 37

Gambar 4.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu 66

Gambar 4.2 Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu 67

Gambar 4.3. Histogram Normalitas Data 80

Gambar 4.4 P.Plot Normalitas Data 81

Gambar 4.5. Scatterplot Heterokedastisitas 82

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Kantor KBPP Kab. Inhu 6

Tabel 2.1. Ciri-Ciri Kepemimpinan 16

Tabel 4.1. Pimpinan Perangkat Daerah bidang KB 54

Tabel 4.2 Penyebaran Pegawai Kantor KBPP Kab. Inhu 55

Tabel 4.3. Pembagian Tugas Manajerial Kantor KBPP Kab. Inhu 56

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 69

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 70

Tabel 4.6. Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian 71

Tabel 4.7. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja 72

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan akhir 73

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan 74

Tabel 4.10 Validitas variabel kepemimpinan 75

Tabel 4.11 Uji ulang Validitas Variabel Kepemimpinan 75

Tabel 4.12 Uji validitas variabel Motivasi kerja 76

Tabel 4.13. Uji validitas variabel kepuasan kerja 76

Tabel 4.14 Uji ulang validitas variabel kepuasan kerja 77

Tabel 4.15 Uji Validitas variabel Kinerja 77

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.16 Uji Realibilitas data 78

Tabel 4.17 Hasil uji Multikolinieritas data 79

Tabel 4.18 Tabel Hasil uji Determinasi (R_2) 83

Tabel 4.19 Tabel Uji F (ANOVA) 84

Tabel 4.20 Hasil Uji t 85

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Biodata 101

Lampiran 2. Variabel Penelitian 102

Lampiran 3. Struktur Organisasi Kantor KBPP Kab. Inhu 105

Lampiran 4. Quisioner Penelitian 106

Lampiran 5. Transkrip Wawancana dengan Kepala Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kab. Inhu 112

Lampiran 6. Data tabulasi Responden terhafap variabel Kepemimpinan ... 115

Lampiran 7. Data Tabulasi Responden terhadap variabel Motivasi 118

Lampiran 8. Data tabulasi Responden terhadap variabel Kepuasan kerja... 121

Lampiran 9. Data Tabulasi Responden terhadap variabel kinerja 124

Lampiran 10. Uji validitas variabel kepemimpinan 130

Lampiran 11. Uji ulang validitats variabel kepemimpinan 132

Lampiran 12. Uji Validitas Variabel Motivasi 134

Lampiran 13. Uji Validitas Variabel kepuasan kerja 136

Lampiran 14. Uji ulang Validitas Variabel Kepuasan kerja 138

Lampiran 15. Uji Validitas Variabel Kinerja 140

Lampiran 16. Hasil uji Realibilitas variabel Kepemimpinan 143

Lampiran 17. Hasil uji Realibilitas variabel Motivasi 145

Lampiran 18. Hasil uji Realibilitas variabel Kepuasan Kerja 147

Lampiran 19. Hasil uji Realibilitas variabel kinerja 149

Lampiran 20. Hasil uji Multikolinieritas 152

Lampiran 21. Hasil uji heterokedastisitas dan Normalitas 155

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era otonomi yang ditandai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, membuat banyak urusan pemerintahan yang sebelumnya dilaksanakan oleh pemerintah pusat diserahkan kepada pemerintah daerah. Namun dalam pelaksanaan era otonomi ini, masih banyak juga urusan yang menjadi kewajiban pemerintah pusat belum diserahkan pelaksanaannya kepada pemerintah daerah, sehingga program tersebut menjadi tidak jelas, dan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Program Keluarga Berencana, dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat. Namun kenyataan yang terjadi beberapa intansi vertikal yang berada di Kabupaten seperti Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, yang melaksanakan program dan kebijakan pembangunan di bidang Keluarga Berencana, dilebur dan dibubarkan, sehingga pelaksanaan program keluarga berencana menjadi tidak jelas, bahkan dapat dikatakan tidak berjalan.

Di Kabupaten Indragiri Hulu, setelah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional dibubarkan, pelaksana program keluarga berencana ditumpangkan pada Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, dan hanya dikepalai oleh Pejabat Eselon IV dengan sebutan Kepala Seksi Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera. Bahkan pegawai yang melaksanakan program keluarga berencana setiap tahun terus berkurang karena mutasi ataupun

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

pindah ke instansi lain, dikarenakan jenjang karier dan kepangkatan yang tidak jelas pada instansi yang melaksanakan program keluarga berencana. Bahkan dalam pelaksanaan program keluarga berencana hanya dititipka pada satuan kerja perangkat daerah yang mengurusi masalah sosial.

Pada tahun 2007, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 yang menyatakan program keluarga berencana menjadi urusan wajib bagi pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dan pada tahun 2008, pemerintah pusat kembali menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2008 tentang organisasi perangkat Daerah (OPD) yang mengharuskan pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota membentuk organisasi perangkat daerah yang melaksanakan pembangunan di bidang Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera.

Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 18 tahun 2008, merupakan satuan kerja perangkat daerah yang membidangi pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana. Sebelum dibentuk Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, keluarga Berencana masih terus dilaksanakan di Kabupaten Indragiri Hulu, dengan Organisasi Perangkat Daerah yang bernama Kantor Kesejahteraan Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Selama berada pada Kantor kesejahteraan Sosial Kabupaten Indragiri Hulu pelaksanaa program Keluarga Berencana menjadi tidak terarah. Program keluarga berencana pada saat itu hanya dipusatkan pada penyaluran alat kontrasepsi yang didistribusikan kepada Puskesmas yang menjadi klinik keluarga

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

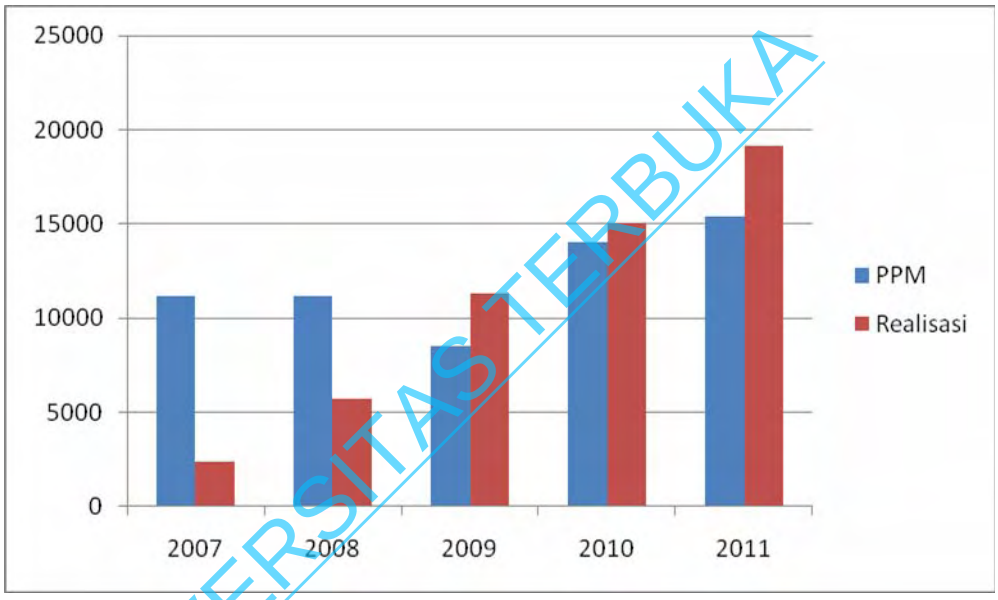
Berencana yang pada saat itu hanya berjumlah 18 (delapan belas Klinik). Penyebaran klinik yang tidak teratur ini juga mengakibatkan pelaksanaan program keluarga berencana menjadi tidak terarah dan hanya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang ke klinik, tanpa dibarengi dengan penyuluhan yang efektif. Akibatnya pertumbuhan penduduk melalui angka kelahiran terus meningkat tanpa dapat pengendalian yang berarti.

Dalam pelaksanaan pembangunan dibidang Keluarga Berencana, pencapaian program ditentukan dengan target kinerja yang harus dilaksanakan oleh setiap Kabupaten yang dinamakan Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM), yang harus dilaksanakan dan dicapai. Perkiraan permintaan Masyarakat ini ditentukan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi dengan mempertimbangkan jumlah pasangan usia subur (PUS) yang berada di masing-masing kabupaten. Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional saat ini telah bertransformasi menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional pada tahun 2011 berdasarkan Peraturan Pemerintah yang merupakan tindak lanjut dari amanat Undang-Undang tentang Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional dengan Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009. Target kinerja ini ditentukan berdasarkan kemampuan kabupaten/kota dan jumlah pasangan usia subur yang ada di Kabupaten masing-masing. Pencapaian kinerja program Keluarga Berencana di setiap Kabupaten/kota tersebut merupakan realisasi pelayanan akseptor Keluarga berencana di Kabupaten/kota setiap tahun. Pencapaian ini akan dievaluasi setiap tahunnya untuk terus ditingkatkan pencapaiannya berdasarkan pertumbuhan pasangan usia subur (PUS) di masing-masing Kabupaten yang dilakukan dengan pendataan keluarga.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Untuk merealisasikan perkiraan permintaan masyarakat ini membutuhkan sinergi dan kerja keras dari pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Prakiraan Permintaan Masyarakat (PPM) untuk Kabupaten Indragiri Hulu dari Tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 beserta pencapaiannya terlihat pada Gambar 1.1 berikut :



Sumber : *Perwakilan BKKBN Propinsi Riau*

Gambar 1.1 : Perkiraan Permintaan Masyarakat (PPM) dan Pencapaian Akseptor Keluarga Berencana di Kabupaten Indragiri Hulu

Dari Gambar 1.1 diatas diketahui bahwa pada tahun 2007 dan 2008, target yang harus dilaksanakan ternyata tidak tercapai. Dan dari tahun 2009, 2010 dan 2011, target kinerja yang harus dilaksanakan dapat tercapai. Sehingga menimbulkan pertanyaan, mengapa pada tahun 2007 dan 2008 tidak tercapai, sedangkan pada tahun 2009, 2010 dan 2011 dapat tercapai. Akan tetapi dari Gambar diatas juga terlihat penurunan target atau PPM yang harus dicapai oleh

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Penurunan target yang harus dicapai ini karena BKKBN yang menentukan jumlah Prakiraan Permintaan Masyarakat (PPM) melihat kondisi di Kabupaten Indragiri Hulu tidak memungkinkan untuk mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan pada tahun 2007 dan tahun 2008.

Penurunan Prakiraan Permintaan ini disebabkan oleh kondisi di Kabupaten Indragiri Hulu yang belum mempunyai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang melaksanakan program Keluarga Berencana. Salah satunya ditandai dengan nomenklatur yang masih menumpang pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya. Selain itu, tidak adanya kejelasan tentang posisi pegawai negeri sipil dimana Pegawai negeri Sipil yang melaksanakan program keluarga berencana pada saat itu hanya diperbantukan di Kecamatan-kecamatan tidak fokus pada progra keluarga berencana juga ikut serta dalam menurunkan perkiraan permintaan masyarakat (PPM) yang menjadi target kinerja yang akan ditetapkan untuk kabupaten Indragiri Hulu.

Kinerja Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu tersebut merupakan kinerja dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan berupa Perkiraan Permintaan masyarakat merupakan hasil usaha dari seluruh pegawai. Keberhasilan ini tentu tidak akan terlepas dari faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, sarana dan sarana yang semakin lengkap, dan juga pendidikan dan pelatihan yang terus menerus

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dilaksanakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional secara terus menerus.

Dari sisi jumlah pegawai yang melaksanakan program Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera di Kabupaten Indragiri Hulu, juga mengalami penurunan secara terus menerus dikarenakan semangat otonomi yang memudahkan pegawai untuk pindah dari satu instansi ke instansi lain, sedangkan penambahan pegawai untuk melaksanakan program keluarga berencana dan keluarga sejahtera tidak ada. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, diketahui jumlah pegawai pada Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 terlihat seperti pada Tabel 1.1 berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2007	145 Orang
2	2008	127 Orang
3	2009	105 Orang
4	2010	94 Orang
5	2011	90 Orang

Sumber : *Badan Kepegawaian dan Diklat Kab. Indragiri Hulu*

Dari Tabel 1.1 diatas dapat terlihat bahwa jumlah pegawai yang melaksanakan program keluarga berencana dan keluarga sejahtera di Kabupaten Indragiri Hulu setiap tahunnya mengalami penurunan yang diakibatkan terjadinya mutasi pegawai, sehingga pemindahan pegawai mengakibatkan pegawai pada

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kantor keluarga Berencana dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu menjadi semakin berkurang namun kinerja yang dihasilkan terus meningkat dengan tercapainya jumlah perkiraan permintaan masyarakat (PPM). Peningkatan kinerja ini dikarenakan pada tahun 2009, Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu telah terbentuk, sehingga menjadi satuan kerja Perangkat daerah yang khusus melaksanakan program Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

Dengan peningkatan sarana dan prasarana pendukung tersebut, ternyata turut meningkatkan kinerja, sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Prasarana pendukung ini antara lain telah berbentuk satuan kerja sendiri sehingga mempunyai operasional yang dapat dioptimalkan untuk melakukan pelayanan Keluarga Berencana, dan dukungan dana operasional tersendiri sendiri sehingga penyuluhan tentang program Keluarga Berencana yang selama ini kurang dilaksanakan dapat dilaksanakan dengan lebih optimal, bahkan hingga mencapai daerah terpencil dan daerah alira sungai yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dalam bidang keluarga berencana.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan, ternyata telah terjadi peningkatan yang cukup signifikan dalam peningkatan pencapaian organisasi pelaksana program keluarga berencana dan keluarga sejahtera di Kabupaten Indragiri Hulu dalam hal pencapaian akseptor keluarga berencana, namun pencapaian tersebut pada sisi lain juga diikuti dengan jumlah pegawai pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Hulu yang terus berkurang setiap tahunnya, serta terjadinya pemisahan satuan kerja yang selama ini masih menumpang pada Kantor Kesejahteraan Sosial dan berbagai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) juga ternyata semakin meningkatkan kinerja. Disamping itu, perhatian dari Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu kepada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu juga turut serta dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis membuat penelitian dengan judul **Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.**

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Perumusan Masalah

Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu sebagai pelaksana kebijakan dan program di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera, berusaha untuk terus meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja ini dilakukan dengan memberdayakan pegawai yang ada, dan memanfaatkan sumber daya - sumber daya yang masih ada, sehingga target kinerja dapat tercapai.

Meskipun telah mengoptimalkan berbagai sumber yang ada, ternyata keberhasilan pencapaian target kinerja bukan hanya ditentukan oleh Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan saja. Kebijakan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

diambil oleh pimpinan daerah dalam hal ini Bupati Indragiri Hulu mengenai pemberian insentif dan kebijakan dalam memindahkan dan mempromosikan pegawai ternyata juga mempengaruhi kinerja hampir semua satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Indragiri Hulu.

Peningkatan sarana dan prasarana penunjang kerja pegawai, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala kantor beserta jajaran top manager, motivasi pegawai dan kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Hal tersebut dibuktikan dengan pemberian kendaraan operasional kepada Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di setiap kecamatan semakin memudahkan operasional pegawai di lapangan. Berbagai pelatihan untuk meningkatkan kapastias penyuluh keluarga berencana juga dilaksanakan oleh BKKBN untuk terus meningkatkan Sumber Daya Manusia pelaksana program keluarga berencana di daerah. Dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan kemampuan semakin mempermudah pegawai bekerja dilapangan yang hasil akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mempersempit permasalahan yang akan diteliti dan dirumuskan menjadi mengenai hubungan antara kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dengan motivasi pegawai, kepuasan kerja, kepemimpinan, Sarana dan Prasarana serta Pendidikan dan latihan pegawai. Namun dikarenakan sangat banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis mencoba untuk membatasi permasalahan yang diteliti hanya kepada tiga

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

variabel yang penulis anggap dominan yaitu variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja. Pemilihan Variabel Kepemimpinan karena kepemimpinan di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu masih terpusat di ibu kota kabupaten sehingga apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Motivasi dilandasi oleh berbagai motivasi yang diterima oleh pegawai seperti motif dan dorogan dalam bekerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja dipilih disebabkan berbagai perlakuan yang diterima pegawai seperti kompensasi yang diterima hingga promosi dalam karier apakah berpengruh terhadap kinerja. Untuk lebih memfokuskan penelitian maka rumusan masalah yang akan diteliti dan ditulis adalah :

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan pada rumusan masalah yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Penulis, untuk menambah pengetahuan penulis dan sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Magister
2. Bagi Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, untuk memberikan informasi kepada Kepala Kantor tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dilakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja yang setiap tahun diharapka meningkat, sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dan penelitian ini juga diharpkan untuk menjadi salah satu kajian ilmiah untuk perubahan nomenklatur Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu menjadi Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Kabupaten Indragiri Hulu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Bagi Kalangan ilmiah dapat menambah wawasan dalam analisis tentang hubungan kinerja dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat dilakukan penelitian lanjutan.
4. Bagi kalangan umum merupakan sumber informasi yang berharga untuk mengetahui hubungan kinerja pegawai Kantor Keluarga berencana dan pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

Studi tentang kepemimpinan telah menarik banyak ahli untuk melakukan penelitian. Usaha yang pertama kali dilakukan untuk mempelajari kepemimpinan dilakukan oleh Ronald Lippitt dan Ralph K. White dibawah arahan Kurt Lewin pada tahun 1930 di Universitas Iowa. Dalam penelitian dengan membentuk kelompok anak-anak berusia 10 tahun. Setiap klub memainkan tiga gaya kepemimpinan yaitu otokratis, demokratis dan semaunya sendiri. Studi ini memanipulasi gaya kepemimpinan agar mampu menunjukkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengarahannya terhadap variabel-variabel kepuasan dan prestasi. Pengendalian dalam eksperimen ini meliputi sifat anak laki-laki, aktifitas yang dilakukan, perangkat fisik dan perlengkapannya dan karakteristik fisik dan kepribadian pemimpin. Pengendalian atas keempat hal tersebut digunakan untuk agar eksperimen dapat menyatakan dengan derajat jaminan yang sama bahwa gaya kepemimpinan telah meyebabkan perubahan-perubahan dalam variabel-variabel kepuasan kerja.

Beberapa hasil dari percobaan tersebut menyatakan bahwa anak-anak lebih menyukai pimpinan yang bergaya kepemimpinan demokratis. Dari hasil interview, sembilan belas dari dua puluh anak lebih menyukai pimpinan yang demokratis dari pada pimpinan yang otokratis. Komentar anak-anak tersebut menyatakan bahwa pemimpin yang otokratis tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan sesuatu yang mereka senangi. Dan mereka menyatakan pemimpin yang otokratis membuat anak – anak harus mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan tergesa-gesa. Namun kelemahan dari penelitian ini tidak mengungkapkan pengaruh langsung dari gaya kepemimpina terhadap produktifitas.

Pada tahun 1945, Biro Penelitian Bisnis dari Universitas Negeri Ohio melakukan penelitian tentang kepemimpinan dengan membentuk tim riset dari interdisipliner mulai dari ahli psikologi, sosiologi dan ekonomi, dengan menggunakan kuisioner deskripsi perilaku pemimpin. Studi Ohio ini memulai dengan premis tidak ada kepuasan terhadap rumusa atau definisi tentang kepemimpinan yang ada. Studi ini merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengaraha suatu grup ke

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

arah pencapaian tujua tertentu. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku atas dua dimensi yaitu pembuatan inisiatif dan perhatian.

Dalam penelitian ini diketemukan bahwa kedua perilaku struktur inisiatif dan perhatian tersebut sangat berbeda dan terpisah satu sama lainnya. Nilai yang tinggi pada satu dimensi tidaklah mesti harus diikuti dengan rendahnya nilai dari dmensi yang lain. Perilaku pemimpin dapat pula merupakan kombinasi dari dua dimensi tersebut. Oleh karena itu, penelitian kedua dimensi tersebut menghasilkan rancangan pada sumbu terpisah dalam bentuk segi empat. Empat segi ini digambarkan untuk menunjukkan bermacam kombinasi yang terjadi dari struktur inisiatif dan perhatian yang diberikan oleh pimpinan.

Studi kepemimpinan yang dilakukan oleh Pusat Riset Survey Universitas Michigan bekerja sama dengan Angkatan Laut Amerika Serikat. Studi ini untuk menentukan prinsip-prinsip produktifitas kelompok dan kepuasan anggota kelompok. Riset ini dilaksanakan pada tahun 1947 di newark, New Jersey. Kelompok riset ini berusaha menghilangkan kesulitan-kesulitan metodologi dari kelompok peneliti yang lebih dahulu meneliti tentang kepemimpinan. Dari hasil studi ini, pada kelompok yang menunjukkan produktifitas tinggi menyukai pengawasan dari pengawas yang bersifat terbuka, mereka diberikan otoritas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, pemimpin menggunakan sebagian besar waktunya untuk melakukan pengawasan dan pemimpin yang berorientasi kepada pekerja daripada ke produktifitas.

Definisi kepemimpinan itu sendiri mempunyai arti yang bermacam-macam, tergantung kepada sudut pandang dan konteks pengertian para ahli yang membahasnya. Beberapa pengertian kepemimpinan adalah sebagai berikut

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Leadership is the initiations of a new structure or procedure for accomplishing an organization,s goals and objectives or for changing an organization,s goal and objective. Lipham dalam Soetopo (2010).

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Tercapai atau tidaknya apa yang menjadi tujuan organisasi sangat tergantung kepada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Pengertian James Lipham ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Stogdill dalam Soetopo (2010).

Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan satu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari satu persoalan bersama (Tim Fisip UT, 2005).

Terry dalam Thoha (2007) merumuskan bahwa *Leadhership is the relationship in which one person or the leader influence others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang terjadi bukanlah hubungan satu arah tetapi harus ada antar hubungan (interactions). Jadi fungsi pemimpin adalah mengarahkan, membina, mengatur, menunjukkan terhadap orang-orang yang dipimpin agar orang yang dipimpin itu senang, sehaluan serta terbina dan menuruti kehendak dan tujuan dari pemimpin. Maka pemimpin mempunyai tanggung jawab, baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktifitas kerja dari yang dipimpin.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Konsep kepemimpinan, muncul pertama kali dalam kamus Inggris The Oxford English Dictionary pada tahun 1300 dengan dimasukkannya kata leader (pemimpin). Akan tetapi leadership lahir pada pertengahan abad ke sembilan belas dan merupakan satu bidang ilmu pengetahuan yang baru dikembangkan, sehingga makna atau arti kepemimpinan yang dikemukakan ole para ahli saling berbeda satu sama lainnya.

Beberapa ahli mencoba mengelompokkan pengertian kepemimpinan. Antara lain dilakukan oleh Bass dalam Arif (2005) : a). Kepemimpinan sebagai fokus proses kegiatan; b). Kepemimpinan sebagai kepribadian; c) Kepemimpinan sebagai suatu keterampilan untuk menuntut kepatuhan; d). Kepemimpinan sebagai pelaksana pengaruh; e). Kepemimpinan sebagai satu tindakan atau perilaku; f). Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi; g). Kepemimpinan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kekuasaan; h). Kepemimpinan sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan; i). Kepemimpinan sebagai akibat yang ditimbulkan oleh adanya interaksi; j). Kepemimpinan sebagai suatu pemersatu dari peranan yang berbeda-beda; k). Kepemimpinan sebagai pemelihara struktur.

Lebih lanjut Rinke dalam Arif (2005) membandingkan kepemimpinan yang pernah ada dan membuat perbandingan ciri-ciri kepemimpinan dengan membaginya kedalam dua ciri-ciri kepemimpinan yaitu kepemimpan lama (tradisional) dan kepemimpinan pada masa sekarang. Untuk lebih lanjutnya disajikan dalam Tabel 2.1

Tabel II.1. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Kepemimpinan Lama	Kepemimpinan Sekarang
- Memandang diri sebagai bos - Memandang karyawan sebagai bawahan - Memerintah mengikuti ranta komando - Bekerja sesuai dengan struktur organisasi - Membuat keputusan sendiri saja - Informasi di rahasiakan - Menguasai satu disiplin ilmu - Menuntut waktu kerja panjang - Menganggap perusahaan yang meningkatkan karier seseorang karyawan - Menolak terjadinya perubahan	- Memandang dirinya sebagai ketua tim - Memandang karyawa sebagai rekan kerja - Memberdayakan orang lain dalam melaksanakan tugas - Merubah struktur organisasi dalam menjawab tantangan lingkungan - Memanfaatkan kelompok dalam pengambilan keputusan - Berbagi informasi dengan semua - Menguasai berbagai bidang ilmu - Menuntut hasil kerja - Menganggap tanggung jawab peningkatan karier oleh karyawan - Menyenangi perubahan.

Beberapa cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang yang dipimpinnya, sehingga pegawai/karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dilakukan dengan berbagai cara antara lain : a). Peniruan; b). Sugesti; c). Persuasi; d). Paksaan.

Sehingga dari pendekatan tingkah laku secara ekstrim, gaya kepemimpinan dapat dibedakan kepada 3 (tiga) jenis yaitu :

a. Gaya Demokratis

Gaya demokratis dimana pemimpin memfokuskan perhatian kepada orang - orang atau bawahannya dengan mempertimbangkan perasaan dan kualitas hubungan antara sesama mereka. Gaya kepemimpinan ini mempunyai kriteria sebagai berikut :

1). Setiap kebijakan yang diambil terlebih dahulu didiskusikan dalam kelompok, baru diambil keputusan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

2). Gambaran kegiatan yang diperoleh selama masa diskusi berlangsung

3). Anggota.bawahan diberi kebebasan untuk bekerja dengan orang-orang yang mereka anggap dapat bekerja sama

4) Pemimpin bertindak objektif atau berdasarkan fakta-fakta baik dalam memuji maupun mengkritik atau memberikan spirit serta berusaha bersama-sama kelompok.

b. Gaya otoriter.

Dimana pemimpin lebih memfokuskan diri kepada pelaksanaan tugas dan sarana dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya otoriter ini mempunyai kriteria sebagai berikut :

1). Penentuan kebijakan semua berada di tangan pemimpin

2). Teknis dan langkah-langkah kegiatan ditentukan oleh pemimpin sehingga bawahan tidak pasti kemana arahnya

3) Pemimpin biasanya mengatur tugas khusus dan tugas kelompok dari setiap orang

4) Pemimpin cenderung menonjol sifat pribadinya dalam memuji atau mengkritik pekerjaan seseorang.

c. Gaya Laissez Faire (Bebas)

Gaya Laissez Faire dimana merupakan bentuk yang lebih kuat dari gaya demokratis. Gaya laissez faire ini memiliki kriteria sebagai berikut :

1) Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok atau peroranga untuk mengambil keputusan da pemimpin sedikit sekali berpartisipasi di dalamnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

2) Bermacam-macam material dan informasi disalurkan oleh pimpinan dan dia bersedia menyalurka informasi kapan saja diminta.
3) Pemimpin tidak ikut berpartisipasi dalam menentukan tugas pekerjaan yang akan dilakukan oleh kelompok
4) Pemimpin jarang memberikan komentar yang spontan tentang kegiatan bawahan, kecuali kalau ada masalah.

Dari berbagai konsep tentang kepemimpinan tersebut maka dirumuskan definisi kepemimpinan yang digunakan adalah suatu proses untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan proses mengubah tingkah laku orang lain sehingga melakukan apa yang dikenhendaki oleh pimpinan.

2. Motivasi

Teori motivasi muncul pada awal tahun 1900, dimulai dengan tulisan William James yang dikenal sebagai bapak Psikologi Amerika yang berjudul Principles of Psichology. (Thoha 2007). Dalam tulisannya dinyatakan bahwa manusia sadar secara rasional berusaha untuk mencapai kesenangan yang hedonistik dan menghindari kesusahan. Dan James dalam Thoha (2007). menambahkan dua tambahan konsep studi tentang motivasi yaitu insting dan motivasi di bawah sadar. Sehingga motivasi didefinisikan sebagai suatu proses psikologi yang bisa menjelaskan tentang perilaku seseorang.

Maslow dalam Thoha (2005) telah mengembangkan satu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (Hierarchy of Needs). Menurut Maslow, nampak ada semacam hirarki yang mengatur dengan sendirinya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

kebutuhan-kebutuhan manusia ini. Sehingga yang menjadi pemicu bagi motivasi menurut Maslow adalah digambarkan dengan hirarki antara kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. (Maslow dalam Thoha 2005). Sehingga kebutuhan yang paling tinggi untuk menjadi motivasi bagi seseorang adalah aktualisasi diri.

Klasifikasi yang banyak dikutip dari klasifikasi AH Maslow adalah yang menekankan kepada kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh manusia. Winardi (2004). Lima macam kebutuhan pokok menurut Maslow antara lain : 1). Kebutuhan fisiologikal; 2). Kebutuhan akan keamanan; 3). Kebutuhan akan afeksi; 4). Kebutuhan akan penghargaan; 5). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

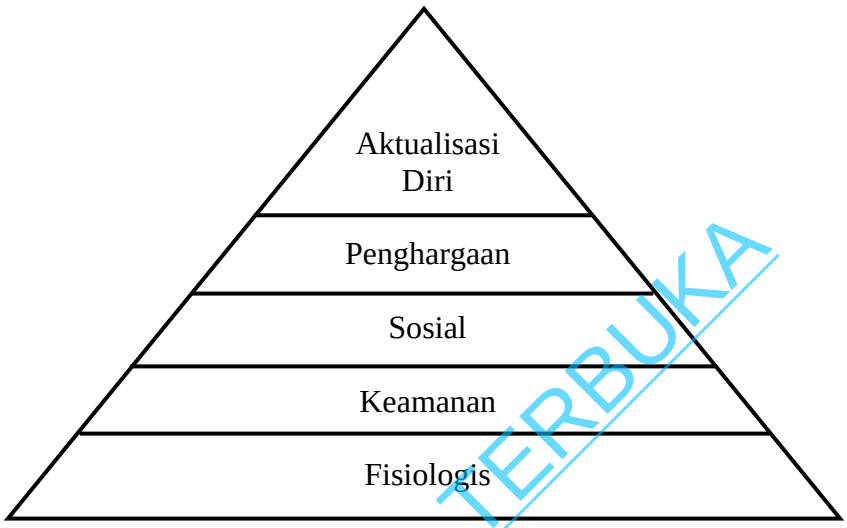
Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dala urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasaaman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah *(Lower-order needs)*. Kebutuhan Kebutuhan akan afeksi (sosial), kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas *(Higher-order needs)*. Perbedaan akan tingkatan kebutuhan ini didasarkan pada pemikiran bahwa kebituhan tingkat atas dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sedangkan kebutuhan tingkat bawah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Teori kebutuhan Maslow ini telah menerima pengakuan yang sangat luas, terutama diantara para manager pelaksana. Hal ini dapat dikaitkan dengan logika intuitif dan kurangnya pemahaman dari teori tersebut. Sayangnnya penelitian Maslow ini tidak memperkuat tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Maslow tidak memberikan bukti empiris penelitian ini. Bahkan beberapa penelitian yang dilakukan untuk mendukung teori ini dan berusaha mengesahkan teori tersebut tidak menemukan pendukung yang kuat.



Gambar II.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

UNIVERSITAS TERBUKA

Untuk memotivasi karyawan, maka manajemen harus menciptakan kebutuhan yang akan dirasakan dalam diri individu yang bersangkutan atau harus disediakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu. Sehingga jelas yang paling banyak digunakan untuk memotivasi karyawan adalah uang atau Penghasilan (Gaji) (Winardi, 2004).

Frederick Herzberg dalam Thoha (2007) berusaha untuk memperluas hasil karya Maslow dengan mengembangkan satu teori khusus yang dapat diterapkan dalam motivasi kerja. Dengan menggunakan metode critical incident, herzberg berkesimpulan bahwa kepuasan pekerjaan selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan, dan ketidak puasan bekerja selalu dihubungkan dengan aspek-aspek sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dinamakan motivator dan ketidak puasan dalam bekerja disebut hygiene. Kedua sebutan tersebut terkenal dengan dua teori motivasi dua faktor Herzberg.

Teori dua faktor ini ini tidak didukung literatur dan menuai banyak kritikan yang meliputi :

a. Prosedur yang digunakan herzberg dibatasi oleh metodologinya, ketika segalanya berjalan dnegan baik individu-individu cenderung memuji diri mereka sendiri, dan menyalahkan kegagala pada lingkungan ekstrinsik
b. Keandalan metodologi diragukan
c. Tidak ada ukuran kepuasan yang digunakan secara keseluruhan
d. Teori ini tidak konsisten denga penelitia terdahulu
e. Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktifitas, tetapi metodologi yang dilakukan hanya melihat kepuasan dan tidak melihat produktifitas.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, masih diupayakan untuk diperluas oleh Alderfer dalam Robbin dan Judge (2008). Dengan merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Teori Alderfer ini mengenalkan kepada tiga kelompok inti dari kebutuhan yaitu kebutuhan akan keberadaan (Existence), Kebutuhan berhubungan (Relatedned) dan kebutuhan untuk berkembang (Growth), sehingga teori ini disebut teori ERG.

Teori motivasi lainnya adalah yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi yang disampaikan oleh McCelland dalam Winardi (2004). Penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah satu hal yang berbeda dan dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lain. Hasil penelitian memberikan karakteristik orang yang berprestasi tinggi antara lain : 1). Suka mengambil resiko yang moderat; 2). Memerlukan umpan balik segera; 3). Memperhitungkan keberhasilan; 4). Menyatu dengan tugas.

Mc.Gregor dalam Ramli dan Warsidi (2002) menyatakan bahwa organisasi tradisional mempunyai ciri-ciri yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, sehingga pengendalian kerja pada hakekatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat manusia dan motivasinya. Sehingga Douglas mengemukakan teori tentang Teori X dan Y. Teori X menyatakan bahwa sebagian orang-orang ini lebih suka diperintah dan tidak suka akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan keamanan atas segalanya, sehingga orang-orang itu hendaknya dimotivasi dengan uang, gaji, honorarium dan diperlakukan dengan sangsi hukuman. Teory Y menyatakan bahwa orang-orang ini berasumsi bahwa pekerjaan pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang, manusia dapat mengawasi diri sendiri, kemampuan berkreatifitas didistribusikan kepada karyawan, dan orang-orang yang dapat mengendalikan diri, kreatif dalam bekerja jika dimotivasi dengan tepat. Sehingga orang dengan tipe Y ini motivasi yang sesuai adalah dengan memberikan pengarahan bahwa usaha-usaha yang mereka lakukan adalah untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi sendiri merupakan sesuatu yang mempercepat seseorang untuk bertingkah laku atau bertindak dalam keadaan tertentu atau sekurang-kurangnya melakukan tingkah laku tertentu. Dan motivasi itu sendiri dapat berupa kebutuhan, keinginan, ketegangan, ketidak senangan dan harapan-harapan (Kast dan Resenzweigh dalam Thoha (2005).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Kast dan Resenzweigh dalam Thoha (2005) mengemukakan teori tentang motivasi yang saling bertolak belakang yaitu :

a. *Noncognitive approach* yang menganggap bahwa aspek internal tidak berpengaruh kepada tingkah laku seseorang. Yang berpengaruh adalah faktor eksternal yang dapat menekan secara positif atau negatif. Sehingga jika seseorang ditekan secara positif seperti memberi imbalan, maka seseorang akan menjadi puas dan dapat meningkatkan hasilnya. Sebaliknya jika seseorang ditekan secara negatif dengan memberi hukuman maka akan menurunkan
semangat kerjanya.

b. *Cognitive approach* yang mengasumsikan bahwa hal terpenting yang dipahami adalah faktor internal dalam diri manusia yang mendorong timbulnya tingkah laku. Faktor-faktor ini mencakup kebutuhan. Keinginan, kesukaan, nilai dan harapan seseorang, termasuk imbalan yang diberikan oleh organisasi. Variabel pokok dari teori ini adalah insentif, pendorong, kekuatan dan harapan.

Konsep motivasi yang dipilih dalam melaksanakan penelitian ini adalah merupakan sesuatu yang mempercepat seseorang untuk bertingkah laku atau bertindak dalam keadaan tertentu atau melakukan tingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (job satisfactions) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Robbin dan Judge (2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja biasanya berasal dari menyukai pekerjaan yang dilakukan sehingga kepuasan kerja berasal dari kerja itu sendiri, bayaran atau upah yang diterima, kenaikan jabatan (promosi) pengawasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan peran dalam kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat orang yang puas dengan pekerjaa yang mereka lakukan, dan terdapat pihak lain yang tidak puas dengan yang mereka kerjakan, sehingga kepuasan kerja akan mempengaruhi perputaran pegawai (turn over).

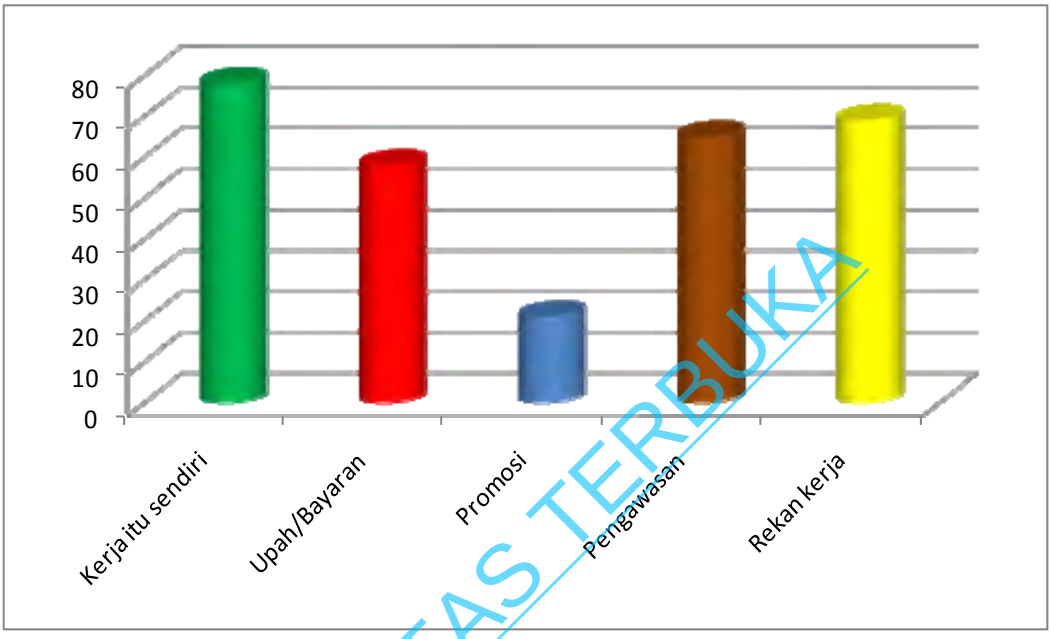
Apakah yang menyebabkan kepuasan kerja? Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah kerja itu sendiri, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Menikmati kerja itu sendiri merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja mengalami banyak perubahan, tergantung segi kepuasan kerja yang diteliti. Umumnya individu rata-rata puas dengan keseluruhan kerja mereka, tapi tidak puas dengan hasil yang mereka terima (upah). Mereka juga tidak puas dengan peluang promosi yang diberikan kepada mereka. Karena berbagai pertimbangan yang ditetapkan dalam menentuka peluang promosi yang terkadang tidak dapat diterima oleh pegawai, menyebabkan mereka tidak pias dengan peluang promosi yang diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Penelitian yang pernah dilakukan di Amerika serikat, berhasil menunjukkan besaran tingkat kepuasan kerja rata-rata menurut aspek sebagaimana Gambar 2.1 berikut :



Sumber Stephen P. Robbin, TA. Judge – Prilaku Organisasi

Gambar 2.1. Tingkat Kepuasan Kerja Rata-rata Menurut Aspek

Selain berkaitan dengan kondisi perkerjaan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian yang negatif (mereka yang cenderung galak, kritis dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Pegawai yang menyukai pekerjaannya dan pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Pekerja yang bahagia, cenderung akan lebih produktif. Kepuasan kerja dan kinerja mempunyai korelasi yang sangat kuat berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan. Ketika data tentang produktifitas dan kepuasan secara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, maka ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif jika dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan kurang puas.

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam melaksanaka pekerjaan karena merespon pengalaman positif yang telah mereka terima. Tetapi kepuasan kerja tidak diperhitungkan ketika keadilan diperhitungkan sehingga kepuasan kerja pada dasarnya tergantung kepada gambaran-gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil.

Kepuasan kerja yang menjadi konsep dalam penelitian ini adalah suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga meningkatkan etos kerja untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut dilaksanakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

4. Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan intansi pemerintah. Dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh Perilaku organisasi (Organization behaviour), yang merupakan pencerminan dari perilaku (behaviour) dan sikap (attitude) para pelaku yang terdapat dalam organisasi (Zainal, 2002). Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tergantung kepada perilaku dari sikap orang-orang dalam organisasi, sehingga dengan kata lain keberhasilan organisasi ditentukan oleh pimpinan dan segenap karyawan dalam organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kinerja atau prestasi merupakan pengalihan kata bahasa Inggris performance. The New Webster Dictionary memberikan tiga arti dari kata tersebut yaitu prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas (Ruky dalam Zainal, 2002). Prestasi didefinisikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suyadi Prawirosentono dalam Zainal (2002), performance adalah apa yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara loyal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja sangat erat kaitannnya dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri dan terkait erat dengan kepemimpinan dalam organisasi. Sehingga untuk mencapai kinerja yang diinginkan adalah sebagai berikut Sloma dalam Zainal (2002) :

a. Tujuan-tujuan organisasi secara jelas dan ditentukan pula oleh kriteria kinerjanya
b. Pimpinan perusahaan harus selalu menyediakan insentif (pendorong) yang menarik bagi karyawan
c. Pimpinan perusahaan secara teratur menjelaskan tentang umpan balik tujuan perusahaan
d. Gunakan manajemen partisipatif dimana karyawan diikutkan dalam pengambilan keputusan
e. Pertemuan dengan karyawan dilakukan dengan komunikasi dua arah dan didasari dengan niat baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

f. Secara khusus memberikan orientasi pengenalan ruang lingkungan kepada karyawan baru tentang pekerjaan dan tugas yang diinginkan oleh perusahaan.

Meskipun berada dalam lingkup pekerjaan yang sama, ternyata kinerja pegawai yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai tidaklah sama. Perbedaan ini menurut Gomes dalam Yusuf (2011), disebabkan oleh faktor-faktor individu dan situasi kerja. Ada 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Variabel individual, yang terdiri atas :

Kemampuan dan keterampilan, yang berupa kemampuan mental dan fisik

- Latar belakang, yang berasal dari keluarga, tingkat sosial dan penggajian
- Demografis, yang berasal dari asal usul dan jenis kelamin

b. Variabel Organisasional yang terdiri atas :

- Sumber Daya
- Kepemimpinan
- Imbalan
- Struktur Organisasi
- Desain Pekerjaan/Analisa Jabatan

c. Variabel Psikologis yang terdiri dari :

- Persepsi
- Sikap
- Kepribadian
- Belajar
- Motivasi.

Menurut Mangkunegara dalam Yusuf (2011), ada 2 (dua) variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

a. Variabel Individual yang meliputi :

- Sikap
- Karakteristik
- Sifat-sifat fisik
- Minat
- Motivasi
- Pengalaman
- Umur
- Jenis Kelamin
- Pendidikan serta faktor-faktor individual lainnya.

b. Variabel Situasional yang meliputi :

- Faktor fisik dan pekerjaan, yang terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruangan dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
- Faktor sosial dan organisasi yaitu peraturan-peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistim pengupahan dan lingkungan sosial.

Gomes dalam Yusuf (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yang sangat menentukan yaitu :

a. Faktor Kemampuan, berupa :

- Pengetahuan : berasal dari tingkat pendidikan, pengalaman yang diperoleh, latihan yang didapat dan minat
- Keterampilan : berasal dari kecakapan dan kepribadian

b. Faktor Motivasi, berupa :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

- Kondisi sosial : berasal dari organisasi formal dan informal, kepemimpinan, serikat pekerja, kebutuhan individu berpka kebutuhan fisiologis, sosial dan egoistic
- Kondisi fisik lingkungan

Dalam menentukan konsep kinerja, maka dalam penelitian ini kinerja dirumuskan sebagai suatu keadaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

5. Mengukur Kinerja

Untuk mengukur kinerja, menurut Mangkunegara dalam Yusuf (2011) terdapat 6 (enam) metode penilaian kinerja karyawan atau pegawai yaitu dengan menggunakan :

a. Rating Scale.

Metode ini melakukan evaluasi hanya didasarkan kepada pendapat penilaian yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan.

b. Checklist

Metode ini digunakan untuk mengurangi beban penilai. Penilai hanya memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan.

c. Metode Peristiwa kritis.

Metode ini melakukan penilaian berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan dalam bekerja. Catatan ini disebut peristiwa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

kritis. Metode ini diperlukan agar memperoleh umpan balik dari karyawan dan mengurangi kesalahan kesan akhir.

d. Metode peninjauan lapangan

Metode ini menggunakan bantuan tenaga ahli yang melakukan peninjauan ke lapangan setelah mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai/karyawan. Kemudian ahli menyampaikan informasi hasil evaluasi kepada penyelia untuk direview.

e. Tes dan observasi prestasi kerja

Jika jumlah pegawai atau karyawan terbatas, dapat menggunakan metode ini. Penilaian prestasi kerja didasarkan atas hasil tes, baik tertulis ataupun peragaan keterampilan.

f. Metode evaluasi kelompok

Metode ini terbagi 3 (tiga) yaitu ranking, grading dan point allocation method. Metode ranking, penilai membandingkan sau karyawan dengan karyawan yang lain siapa yang paling baik dan menempatkan karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Grading dilakukan dengan menyortir karyawan dan ditempatkan dalam kelompok klasifikasi yang berbeda berdasarkan kategori masing-masing. Kedua cara ini memiliki kelemahan yang mendasar yaitu sulitnya menentukan faktor pembanding. Point allocation adalah bentuk lain dari grading dimana penilai memberikan sejumlah nilai total yang dialokasikan diantara karyawan dan keompok. Karyawan yang baik diberi nilai leih besar dari pada karyawan yang jelek. Kebaikan evaluasi ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif diantara karyawan. Meskipun demikian kelemahan halo effek dan bias kesan masih tetap ada.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam mengukur kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu menggunakan rating scale dengan cara membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria penting tentang pelaksanaan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang mengambil topik tentang kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut dilaksanakan karena karakteristik kepemimpinan yang tidak sama, motivasi yang juga tidak selalu sama dan kepuasan kerja yang ternyata berbeda persepsi oleh pekerja, membuat Penelitian ini sangat menarik untuk terus diulang dan diteliti dengan objek yang berbeda-beda. Sehingga pada penelitian ini dicoba untuk melakukan penelitian pada institusi yang berbeda baik dalam sosial budaya maupun dalam katareristik budaya organisasi yang berbeda pula.

Iis Yasiroh (2010) meneliti tentang Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kerawang Selatan menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Namun pengaruh yang terbesar dari kedua variabel tersebut diberikan oleh variabel motivasi

Rahmat Nugroho (2006) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank negara Indonesia (Persero) Cabang bandung menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Suparman (2007) meneliti tentang pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Junaedi dalam Yusuf, (2010) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Duta Putra Sumatera. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan efektifitas kerja. Dengan menggunakan alat bantu SPSS, disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang baik, maka efektifitas kerja karyawan akan semakin baik.

Suryanto dalam Yusuf, (2010) meneliti hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan dengan peningkatan kualitas produksi berita. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan, motivasi dan pelatihan dengan kualitas produksi berita yang dihasilkan.

Peneliti lain, Sitepu dalam Yusuf, (2010), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kepala lembaga terhadap kinerja petugas di Lembaga Permasyarakatan Anak Klas II-A di Medan. Penelitian tersebut menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja. Dengan menggunakan analisis regresi berganda dan diolah dnegan alat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

bantu SPSS diperoleh kesimpulan bahwa secara serempak dan parsial, kedua variabel yaitu kepemimpinan dan motivasi kepala lembaga berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja petugas di Lembaga permasyarakatan Anak Kelas II-A Medan.

Yusuf (2010) telah pula melaksanakan penelitian tentang Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja pada kantor Bersama Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kota Batam. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi tidak dapat menjadi prediktor terhadap kinerja pegawai kantor samsat kota Batam. Sedangkan Variabel kepuasan kerja dapat menjadi prediktor kinerja pegawai Kantor Samsat Kota Batam. Dan Kepemimpinan, Motivasi dan kepuasan kerja, secara bersama-sama dapat menjadi prediktor kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2011) mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan pada kinerja Penyuluh keluarga Berencana di tiga Kabupaten Propinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja, tapi tidak berpengaruh secara nyata pada kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Motivasi yang diambil pada penelitian ini adalah dorongan berprestasi dan dan dorongan berkompetensi.

Pada penelitian mengenai kinerja pada pegawai sekretariat daerah propinsi Riau yang dilakukan oleh Wijayanto (2011), menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

terhadap kinerja pegawai, namun mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pejabat pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Dari penelitian tersebut terdapat hasil yang berbeda-beda untuk setiap penelitian yang telah dilakukan sehingga penelitian ini masih menarik untuk dilaksanakan pada tempat dan kondisi yang berbeda.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan kepemimpinan, motivasi dan kepuasa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Beberapa penelitian memperoleh hasil kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh. Dan beberapa penelitian lainnya menghasilkan kepemimpinan dan kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja tetapi motivasi tidak memiliki pengaruh.

UNIVERSITAS TERBUKA

c. Kerangka Berfikir

Kantor sebagai salah satu bentuk organisasi, perusahaan ataupun organisasi keberhasilannya ataupun kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Karena bagaimanapun juga, pemimpinlah yang menentukan dan memiliki posisi penting untuk menentukan keberhasilan ataupun kegagalan yang akan diperoleh oleh suatu organisasi, sehingga sebagai faktor yang dominan, kepemimpinan harus memiliki seni untuk mengelola pegawai atau karyawan yang dimiliki sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Selain kepemimpinan, motivasi juga memegang peranan yang penting

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dalam meningkatkan gairah kerja, sehingga karyawan ataupun pegawai terpacu untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Motivasi ini dapat merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi maupun kondisi yang berada pada internal pegawai atau karyawan itu sendiri.

Sebagai pemimpin, berkewajiban untuk memotivasi karyawan ataupun pegawai, sehingga pegawai terinspirasi dan mendapatkan harapan sehingga memperoleh pengakuan dalam organisasi sehingga merasa memiliki organisasi. Dalam banyak hal, pengaruh pemimpin yang efektif akan menimbulkan motivasi bagi karyawan dan pegawai sehingga mereka akan bekerja secara efektif.

Mangkunegara dalam Iswanto (2007) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga apa yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan, diakumulatifkan dengan kinerja pegawai/karyawan lainnya menjadi satu kesatuan yang disebut dengan kinerja organisasi. Jelaslah bahwa kinerja organisasi tidak akan dapat dipisahkan dari kinerja pegawai/karyawan.

Selain memberikan motivasi kepada pegawai atau karyawan, kepuasan kerja juga akan menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dalam bekerja akan bekerja lebih efektif jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ini jika tidak dapat direalisasikan oleh pemimpin atau organisasi, akan mengakibatkan pegawai/karyawan menjadi kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja bahkan tak jarang mengakibatkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

perputaran pegawai (turn over) yang tinggi, sehingga organisasi harus mengeluarkan biaya yang besar untuk rekruitmen serta pendidikan dan pelatihan pegawai

Seorang pemimpin harus mampu mengelola kinerja pegawainya karena kinerja setiap pegawai inilah yang menentukan kinerja organisasi. Mengelola kinerja pegawai tidaklah mudah, namun juga tidak sulit sehingga pemimpin diharapkan untuk memiliki kiat-kiat khusus dalam memimpin organisasi. Dengan kiat dan pengalaman yang dimiliki, maka pemimpin akan memahami dan mengerti bagaimana mengelola pegawai. Dengan demikian, pemimpin harus mengerti tentang :

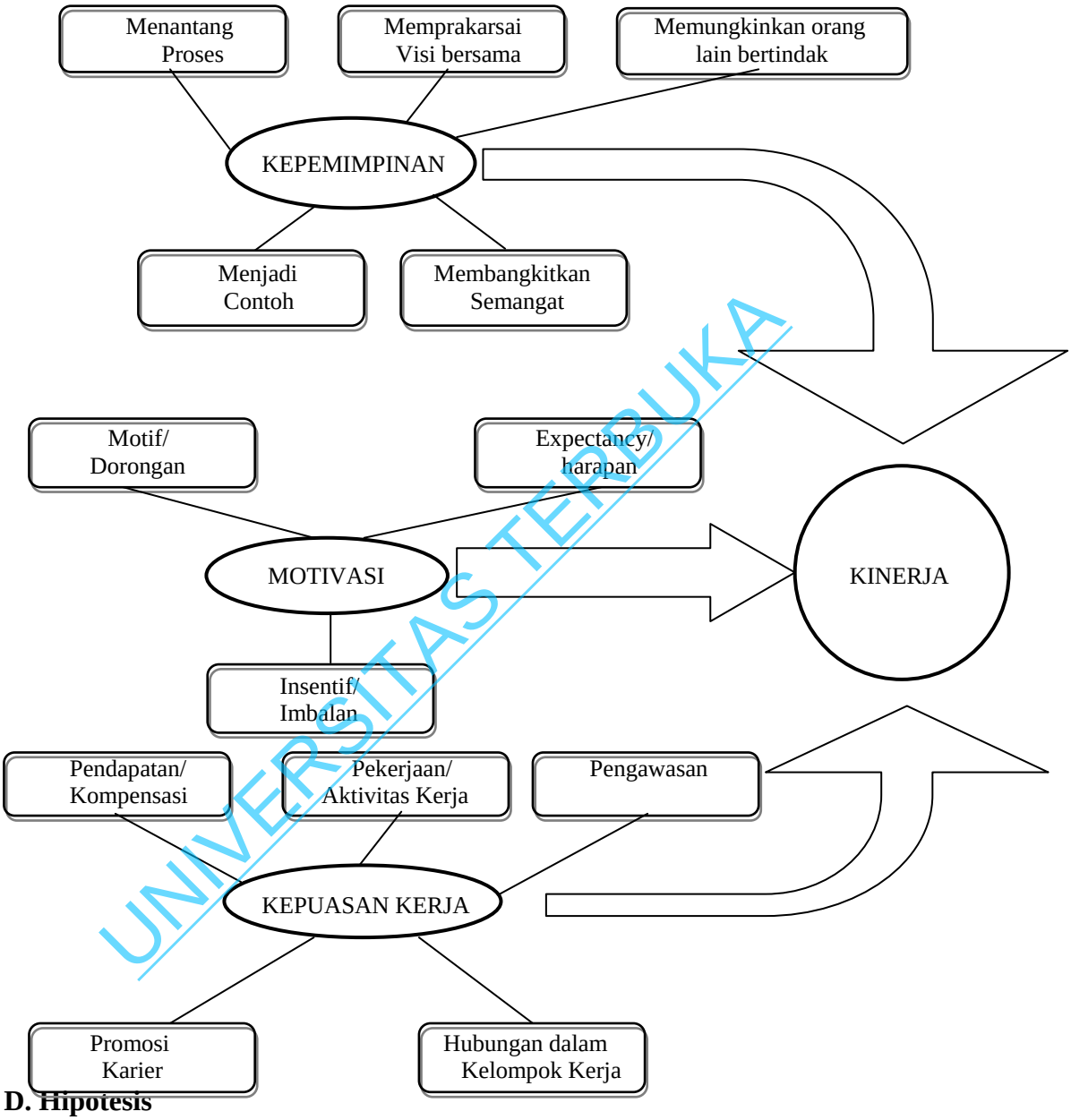
1. Apa yang diharapkan oleh pegawainya
2. Bagaimana pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan
3. Bagaimana pegawai menjadi lebih baik dalam bekerja
4. Kapan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Untuk lebih memahami hubungan antara kepemimpinan yang ada pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu, Motivasi Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu dan kepuasan Kerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu dengan kinerja yang telah ditunjukkan selama ini, dicoba untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Variabel yang dipilih adalah kepemimpinan, Motivasi dan kepuasan kerja dan hubungannya dengan Kinerja Pegawai, dengan menggunakan indikator-indikator yang menunjukkan kepada variabel-variabel tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan sebagaimana pada Gambar 2.2 berikut :



UNIVERSITAS TERBUKA

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir tersebut diatas, maka dirumuskan hipotesis adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Selanjutnya akan dilihat pegaruh masing-masing variabel terhadap kinerja antara lain :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

UNIVERSITAS TERBUKA

E. Operasionalisasi Variabel

Dalam definisi ini dikemukakan bentuk hubungan antara variabel yang diteliti serta skala pengukuran yang digunakan.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam Zainal (2002) Untuk membuktikan hipotesa, maka dalam Penelitian ini, variabel dibagi menjadi 2 (dua) macam variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (independent vatiabel) yaitu variabel yang menjadi sebab atau

berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi Pegawai (X2) dan Kepuasan kerja (X3).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Variabel Terikat (dependent variabel) yang tergantung dan dipengaruhi oleh Variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y)

Variabel kepemimpinan, didefinisikan sebagai proses mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Variabel Motivasi didefinisikan menjadi merupakan sesuatu yang dapat mempercepat seseorang untuk bertingkah laku atau bertindak dalam keadaan tertentu atau melakukan tingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Variabel kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga meningkatkan etos kerja untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut dilaksanakan. Variabel terikat yaitu kinerja, didefinisikan sebagai suatu keadaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Definisi dari setiap variabel tersebut, diuraikan dalam beberapa dimensi yang di ukur dnegan menggunakan indikator. Indikator tersebut dinyatakan dalam pernyataan yang menjadi kuisioner yang akan dijawab oleh setiap responden(sampel). Dan setiap jawaban dari responden ditetntukan dengan penyekalaan.

Penyekalaan adalah penempatan nilai atau angka pada suatu continuum atau garis lurus, sedangkan ukuran yang digunakan adalah daftar pernyataan (kuisioner) dan data yang diperoleh berupa jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan, Supranto dalam Zainal (2002). Pengukuran terhadap

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) menggunakan skala likert, dimana skala tersebut menunjukkan kondisi sebenarnya yang dihadapi oleh responden. Hasil dari jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi positif sampai negatif. Dalam penelitian ini, penulis menyediakan 4 kategori jawaban yang disediakan untuk setiap pertanyaan dengan menggunakan skala interval pada jawaban tersebut diberi nilai 1, 2, 3, dan 4 untuk masing-masing jawaban pertanyaan tersebut dengan item pilihan :

1). Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai 1
2). Tidak Setuju (TS)	Nilai 2
3). Setuju (S)	Nilai 3
4). Sangat Setuju (SS)	Nilai 4

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan survey. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kausal komparatif, dimana dalam metode ini minimal harus terdapat dua (2) variabel yang dihubungkan. Jadi dalam metode kausal komparatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hal ini terkait dengan penelitian yang ditujukan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan dengan variabel terikat. Dimana variabel terikatnya adalah kinerja pegawai dan babasnya adalah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

1. Tempat dan waktu penelitian,

Tempat Penelitian dilaksanakan di Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, dan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September sampai dengan bulan Nopember 2012.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Data Primer yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilaksanakan. Data primer yang dikumpulkan antara lain hasil kuisioner, hasil wawancara dan hasil observasi lapangan. Data primer ini berasal dari :

-Penyebaran daftar pertanyaan (quistioner) yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti

-Pengamatan/Observasi secara langsung mengenai kegiatan di lingkungan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Sekunder yang diperoleh dari literatur dan buku-buku bacaan serta meminta kepada pihak-pihak yang memiliki data/informasi yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini seperti Pencapaian Perkiraan permintaan masyarakat, Laju pertumbuhan Penduduk, Jumlah pegawai dan data-data lain yang mendukung penelitian

UNIVERSITAS TERBUKA

3. Populasi dan Sampel

Dikarenakan jumlah populasi yang diteliti berjumlah 90 (sembilan puluh) orang yang berasal dari Tingkatan Top Management hingga ke Petugas Lapangan. Dan dikarenakan jumlah populasi tidak mencapai jumlah 100 (seratus) orang, maka semua populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian populasi dengan teknik sensus.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Data primer ini berasal dari :

-Penyebaran daftar pertanyaan (kuisioner) yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti

-Pengamatan/Observasi secara langsung mengenai kegiatan di lingkungan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Daftar pernyataan (kuisioner) yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diajukan kepada Pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri. Jawaban atas pernyataan ini merupakan data yang paling utama untuk digunakan dalam penelitian ini.

Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pimpian Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu untuk membuktikan jawaban responden dan mendapatkan informasi tentang kinerja pegawai, kondisi kerja dan informasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari data dan laporan yang ada pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dan data-data pada pihak lain yang memiliki hubungan dengan Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu seperti Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Propinsi Riau, Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hulu, Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan Bagian Keuangan Setda Kab. Inhu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan pengertian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan supaya ada kesamaan penafsiran dan tidak mempunyai arti yang berbeda-beda (Sekaran dalam Wijaya 2011).

Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator-indikator :

a. Menantang proses merupakan kondisi yang harus diambil oleh pimpinan dan diukur dengan indikator mampu mengambil resiko.
b. Memprakarsai visi bersama merupakan kemampuan pimpinan dalam menyusun dan dan mengarahkan pegawai dan diukur dengan indikator
    1. Melibatkan pegawai dalam menyelesaikan masalah
    2. Menyampaikan visi dan misi kepada pegawai
c. Memungkinkan orang lain untuk bertindak dan mengambil keputusan yang diukur dengan indikator
    1. Memupuk kerjasama
    2. Memperkuat bawahan
d. Menjadi model yang diukur dengan indikator mampu untuk menjadi contoh keteladanan
e. Membangkitkan semangat yang diukur dengan indikator
    1. Menghargai kontribusi individu
    2. Membangun semangat kebersamaan

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator :

a. Motif/dorongan yang diukur dengan indikator
    1. Hubungan kerja yang menyenangkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi

b. Expectancy/Harapan yang diukur dengan indikator

1. Perlakuan yang adil
2. Jaminan dan keamanan kerja
3. Penghargaan terhadap prestasi kerja

c. Insentif/Imbalan yang diukur dengan indikator

1. Jaminan Kesehatan
2. Pemberian tunjangan
3. Jaminan Hari Tua dan asuransi jiwa
4. Olahraga dan rekreasi

Variabel Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator :

a. Pendapatan/kompensasi yang diukur dengan indikator kecukupan kompensasi yang diterima

b. Pekerjaan/akitifitas kerja yang diukur dengan indikator semangat dalam bekerja

c. Pengawasan yang diukur dengan indikator

1. Proses komunikasi dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan
2. Kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja

d. Promosi Karier yang diukur dengan indikator

1. Adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan
2. Proses kenaikan jabatan terbuka

e. Hubungan dalam kelompok kerja yang diukur dengan indikator Tingkat keeratan dalam kelompok kerja

Variabel Kinerja diukur denga indikator-indikator

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

a. Kuantitas Pekerjaan yang diukur dengan indikator

   1. Hasil pekerjaan /output
   2. Kecepatan kerja

b. Mutu pekerjaan yang diukur dengan indikator

   1. Ketepatan
   2. Ketelitian
   3. Keterampilan
   4. Kebersihan

c. Pengetahuan tentang pekerjaan yang diukur dengan indikator

   1. Mengetahui tujuan pekerjaan
   2. Memahami ruang lingkup pekerjaan
   3. Memahami sasaran pekerjaan

d. Kreatifitas atau daya kreasi yang diukur dengan indikator

   1. Menemukan ide baru
   2. Banyak alternatif kerja yang bersinergi
   3. Dapat memecahkan masalah
   4. Berani mengambil resiko

e. Kerjasama yang diukur dengan indikator menjalin kerjasama antar pegawai

f. Kemandirian yang diukur dengan indikator yang diukur dengan indikator mempunyai sifat kemandirian

g. Prakarsa yang diukur dengan indikator

   1. Mempunyai daya imajinasi yang positif
   2. Banyak ide-ide positif yang diusulkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3. Mengawali kegiatan yang positif

h. Kualitas pribadi yang diukur dengan indikator

1. Mempunyai kecerdasan
2. Terampil dalam bekerja
3. Dapat beradaptasi dengan lingkungan

6. Uji Validitas Data

Menurut Sekaran dalam Wijaya (2011) Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan megukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak akan bermanfaat bagi peneliti, karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel}, sehingga jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel}, maka data tersebut tidak valid. Dan jika ternyata r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, maka data penelitian valid.

UNIVERSITAS TERBUKA

7. Uji Reliabilitas data

Untuk mengukur reliabilitas menggunakan cronchbach alpha guna menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya untuk mengukur suatu objek, koefisien alpha yang semakin mendekati 1 berarti butir-butir pertanyaan dalam koefisien semakin reliabel. Suatu faktor dinyatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,7 (Sekaran dalam Wijaya, 2011).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan uji. Uji realibilitas dilakuka untuk mengetahui tingkat kestabilan alat ukur. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan cronbach alpha untuk mengetahui seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Metode Analisis Data

1. **Teknik Analisa Data**

Pengolahan data yang diperoleh dari responden dalam bentuk jawaban kuisioner akan diolah melalui tahapan-tahapan antara lain :

a. Editing yaitu untuk memeriksa data dan bahan yang masuk yaitu untuk memeriksa apakah ada kesalahan dalam pengisian kuisioner dan apakah jumlah kuisioner yang dikembalikan sama dengan yang diberikan kepada responden.

b. Skoring yaitu memberikan bobot dari jawaban kuisioner dalam bentuk angka-angka berdasarkan skala yang digunakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Tabulasi yaitu setelah data diedit dan diberi skor maka pada tahap ini data akan disusun dalam bentuk tabel, agar data-data tersebut mudah dimengerti dan dianalisa

d. Data yang telah disusun diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 19

2. Analisa data

a. Analisis Variabel

Analisa variabel menggunakan uji korelasi. Uji korelasi digunakan untuk menguji tentang ada tidaknya hubungan antar variabel satu dengan yang lain. Uji korelasi belum dapat diketahui variabel penyebab dan variabel akibat. Dalam analisis korelasi, yang diperhatikan adalah arah (positif atau negatif) dan besarnya hubungan (kekuatan). Koefisien korelasi mempunyai harga -1 hingga +1 (Bergerak dari nol hingga 1 dan memiliki nilai positif atau negatif). Semakin mendekati nilai 1 maka semakin besar atau kuat hubungan variabel atau sempurna = 1, sebaiknya semakin mendekati 0 maka semakin lemah atau kecil hubungannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

b. Analisis Regresi

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Koefisien Regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1. Dengan analisis regresi ini juga akan dilihat faktor manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu dengan melihat koefisien masing-

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

masing variabel independen. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Intercept
b1	= Koefisien kepemimpinan
b2	= Koefisien Motivasi
b3	= Koefisien Kepuasan kerja
x1	= kepemimpinan
x2	= Motivasi
x3	= Kepuasan kerja
e	= Epsilon (variabel tidak terungkap)

Tujuan analisis regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

UNIVERSITAS TERBUKA

1). Pengujian Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (b1, b2 dan b3) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y), sehingga diketahui pengaruh dari masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

2). Pengujian Simultan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pengujian ini melibatkan ketiga variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian simultan menggunakan distribusi F yaitu membandingkan antara F_{hitung} (F rasio) dengan F_{Tabel}.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

1. Sejarah Singkat Institusi

Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yang melaksanakan tugas pembangunan di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

perangkat daerah ini didirikan berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 18 Tahun 2008.

Sebelum dibentuknya Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, pelaksanaan pembangunan di bidang Keluarga Berencana dilaksanakan oleh badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). BKKBN sebagai instansi vertikal (Pemerintah Pusat), mempunyai jaringan hingga ke tingkat Kabupaten. Seiring dengan semangat reformasi dan otonomi daerah, beberapa instansi vertikal yang ada di tingkat Kabupaten di likuidasi dan dilebur menjadi intansi di bawah naungan Pemerintah Daerah (Pemda). Instansi tersebut antara lain Departemen Sosial, Departemen Transmigrasi, Departemen Perdagangan, Departemen Penerangan dan beberapa instansi lainnya, termasuk juga Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang berada di tingkat Kabupaten. Sedangkan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) tingkat Provinsi masih dipertahankan.

Kerancuan dalam pelaksanaan pembangunan ini terus berlangsung, sehingga organisasi sebagai pelaksana pembangunan bidang Keluarga Berencana di tingkat Kabupaten menjadi tidak jelas. Sebagai antisipasi oleh pemerintah Daerah, maka Bidang keluarga Berencana diletakkan atau dititipkan di bidang Kesejahteraan Sosial. Maka program Keluarga Berencana hanya dipimpin oleh seorang pejabat eselon IV.a dengan Jabatan Kepala Seksi (Kasi).

Akibat dari tumpang tindih pelaksanaan tersebut, maka program Keluarga Berencana di Kabupaten Indragiri Hulu tidak dapat berjalan secara maksimal, bahkan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai yang melaksanakan program Keluarga Berencana pun satu persatu mulai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

pindah atau dimutasi, sehingga alur promosi yang tidak jelas membuat semakin terpuruknya pelaksanaan program Keluarga Berencana.

Kondisi ini tidak hanya di hadapi oleh Kabupaten Indragiri Hulu saja, tetapi juga dirasakan oleh Pemerintah Daerah lainnya di seluruh Indonesia. Sehingga Pemerintah Pusat pada tahun 2007 mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Wajib antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam Peraturan Pemerintah ini, Keluarga Berencana menjadi urusan wajib bagi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Peraturan Pemerintah ini ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008 tentang Organisasi perangkat daerah (OPD) dimana Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota diwajibkan membentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang melaksanakan pembangunan di bidang Keluarga Berencana.

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu menindaklanjuti Peraturan Pemerintah tersebut dengan menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam peraturan daerah tersebut dinyatakan dibentuknya Organisasi perangkat Daerah yang melaksanakan pembangunan di Bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di Kabupaten Indragiri Hulu. Organisasi tersebut dinamakan Kantor Keluarga Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Struktur Organisasi

Seperti organisasi perangkat daerah lainnya, maka Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan juga mempunyai struktur Organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

yang mengacu kepada Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 12 Tahun 2008. Dikarenakan nomenklatur berbentuk Kantor, maka Kantor Keluarga berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dipimpin oleh seorang kepala kantor dengan eselon III.a.

Selama kurun waktu terbentuknya perangkat daerah yang mengurus masalah keluarga berencana, maka telah terjadi pergantian pimpinan/kepala kantor yang dilakukan oleh Bupati sebagai pembina kepegawaian daerah. Pergantian ini dilakukan untuk penyegaran dan juga untuk semakin meningkatkan peran serta organisasi perangkat daerah dalam membangun sehingga target yang ingin dicapai dapat dilaksanakan dengan baik. Namun pergantian pimpinan dalam waktu yang relatif singkat ini juga turut mempengaruhi kinerja instansi dikarenakan sebagai pejabat yang baru, ternyata belum sepenuhnya memahami tentang urusan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, sehingga memerlukan adaptasi untuk lebih memahaminya. Bahkan tak jarang sebagai kepala kantor pengganti hanya melaksanakan kebijakan yang telah diambil oleh pendahulunya, sehingga program yang baru belum dapat dilaksanakan secara sempurna. Kepala Kantor yang pernah menjabat diantaranya adalah sebagaimana pada tabel 4.1

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel IV.1 Pimpinan Perangkat Daerah yang membidangi Keluarga Berencana

No	Nama	Periode	Keterangan
1	Drs. ZAHARMAN	2007	Kantor Kessos
2	ZULFAHMI ADRIAN, AP, M.Si	2008	Kantor Kessos
3	FITRI SUSANTI, S.Sos, MT	2009	Kantor KBPP
4	WARDIATI, S.Sos	2010	Kantor KBPP

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5	Ir. Hj. ISNIDAR	2012	Kantor KBPP

Sumber : Badan kepegawaian dan Diklat Kabupaten Indragiri Hulu

Untuk mendukung pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan, Kepala kantor dibantu oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang mempunyai eselonering IV.a, dan 3 orang Kepala Seksi yang mempunyai eselonering IV.a yaitu Kepala Seksi Keluarga Berencana, Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan dan Kepala Seksi Penyuluhan. Struktur organisasi Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada Lampiran 2.

Pegawai yang bertugas pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu tidak hanya bertugas di kantor Keluarga berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu, namun juga menyebar pada 14 (empat belas) kecamatan yang berada di Kabupaten Indragiri Hulu. Penyebaran pegawai ini didasarkan kepada pertimbangan jumlah desa dan jumlah penduduk yang berada di masing-masing kecamatan. Penyebaran pegawai adalah seperti pada tabel berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel IV.2. Penyebaran Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu

No	Uraian	Jumlah Pegawai	Status	
			PNS	Honorer
1	Kantor KBPP Kab. Inhu	21	15	6
2	Kecamatan Kuala Cenaku	4	1	3
3	Kecamatan Rengat	8	1	7
4	Kecamatan Rengat Barat	9	2	7
5	Kecamatan Lirik	6	1	5

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

6	Kecamatan Pasir Penyu	5	1	4
7	Kecamatan Sungai Lala	4	1	3
8	Kecamatan Lubuk Batu Jaya	3	1	2
9	Kecamatan Kelayang	7	1	6
10	Kecamatan Rakit Kulim	5	1	4
11	Kecamatan Peranap	3	2	1
12	Kecamatan Batang Peranap	3	1	2
13	Kecamatan Seberida	5	2	3
14	Kecamatan Batang Gangsal	3	1	2
15	Kecamatan Batang Cenaku	4	1	3
	Jumlah	90	32	58

Sumber : Kantor KBPP Kab. Inhu

Dari 90 pegawai yang bertugas di Kantor Keluarga berencana dan Pemberdayaan Perempuan, 21 orang melaksanakan tugas manajerial, dan bertugas di Kantor. Dua puluh satu orang tersebut terbagi atas :

Tabel IV.3 Pembagian Tugas Manajerial Kantor KBPP kab. Inhu

No	Jabatan	Eselonisasi	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	Kepala kantor	III.a	1	
2	Kasubbag / Kepala Seksi	IV.a	4	
3	Staf		17	

Sumber : Kantor KBPP Kab. Inhu

Meskipun hanya berbentuk Kantor, urusan yang harus dilaksanakan oleh Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dalam pelaksanaan pembangunan mempunyai 15 (lima belas) program yang harus dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang telah disempurbakan dengan Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Program yang harus dilaksanakan tersebut mencakup 2 (dua) urusan yang mencakup :

a. Urusan Pemberdayaan Perempuan

Urusan Pemberdayaan Perempuan mempunyai 5 (lima) program yang harus dilaksanakan yaitu :

1). Program Keserasian Kebijakan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan

2). Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak

3). Program Peningkatan Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan

4). Program Peningkatan Peran Serta dan Kesetaraan gender dalam Pembangunan

5). Program Penguatan kelembagaan Pengarusutamaan Gender atau Anak

b. Urusan Keluarga Berencana dan keluarga Sejahtera

Urusan Keluarga Berencana dan keluarga Sejahtera mempunyai 10 (sepuluh) program yang harus dilaksanakan yaitu :

1). Program Keluarga Berencana

2). Program Kesehatan Reproduksi Remaja

3). Program Pelayanan Kontrasepsi

4). Program Pembinaan Peran Serta Masyarakat dalam Pelayanan KB/KR yang Mandiri

5). Program Promosi Kesehatan Ibu, Bayi dan Anak melalui Kelompok Kegiatan di Masyarakat.

6). Program Pengembangan Pusat Pelayanan Informasi dan Konseling KRR

7). Program Peningkatan Penanggulangan Narkoba, PMS termasuk HIV/AIDS

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

8). Program Pengembangan Bahan Informasi tentang Pengasuhan dan Pembinaan Tumbuh Kembang Anak

9). Program Penyiapan Tenaga Pendamping Kelompok Bina Keluarga

10). Program Pengembangan Model Operasional BKB-Posyandu PADU

Selain Urusan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera, Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu juga harus melaksanakan program yang dibuat oleh Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, berupa Program Pengembangan Kabupaten/Kota Layak Anak (KLA).

c. Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagai unsur pelaksana dibidang Keluarga Berencana dan Pemberdayan Perempuan, maka didasarkan kepada Peraturan Keputusan Bupati Indragiri Hulu Nomor 12 Tahun 2008 mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi sebagai berikut :

1). Tugas Pokok Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.

Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan Pemerintah Daerah di Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

2). Fungsi Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu :

a). Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

menetapkan kebijakan teknis dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana

b). Melaksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan

daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

c). Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

d). Membina, mengkoordinasikan dan mengelola data dan informasi yang terkait dengan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

e). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Keluarga Berencana & Keluarga Sejahtera;

f). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Pergerakan masyarakat;

g). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Pemberdayaan Perempuan;

h). Membina dan mengarahkan kepala sub bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi dalam melaksanakan tugasnya;

i) Melakukan pembinaan terhadap kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya pegawai dalam lingkup kantor;

j). Melakukan pembinaan dan pengendalian atas pengelolaan keuangan;

k). Melakukan pembinaan dan pengendalian atas pengelolaan perlengkapan dan peralatan kantor;

l). Menyelenggarakan koordinasi dengan Instansi atau unit kerja terkait;

m). Menilai prestasi kerja Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

rangka pembinaan dan pengembangan karier;

n). Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan program dan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan urusan wajib tersebut, maka dalam Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 12 tahun 2008, tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unsur di Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

3). Kepala Kantor

Kepala Kantor sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai tugas pokok dan fungsi :

a). Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan teknis dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana

b). Meleksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

c). Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

d). Membina, mengkoordinasikan dan mengelola data dan informasi yang terkait dengan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana;

e). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Keluarga Berencana & Keluarga Sejahtera;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

f). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Pergerakan masyarakat

g). Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan dibidang Pemberdayaan Perempuan;

h). Membina dan mengarahkan kepala sub bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi dalam melaksanakan tugasnya;

i). Melakukan pembinaan terhadap kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya

pegawai dalam lingkup kantor

j). Melakukan pembinaan dan pengendalian atas pengelolaan keuangan;

k). Melakukan pembinaan dan pengendalian atas pengelolaan perlengkapan dan peralatan kantor

l) Menyelenggarakan koordinasi dengan Instansi atau unit kerja terkait

m). Menilai prestasi kerja kepala sub bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier

n) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

4). Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas pokok dan fungsi dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha antara lain :

a) Tugas Pokok menyelenggarakan urusan perkerjaan dan kegiatan tata usaha, masyarakat, umum, keuangan, kepegawaian, dan perlengkapan

b) Merencanakan operasionalisasi pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c) Mewakili kepala kantor apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada di tempat;

d) Memberi tugas pada bawahan dalam pengelolaan urusan administrasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan;

e) Mempelajari dan menelaah peraturan dan perundang-undangan dan naskah dinas dibidang tugasnya;

f) Melaksanakan koordinasi dengan kepala seksi dalam melaksanakan tugas;

g) Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, surat menyurat, inventarisasi dan perlengkapan perencanaan dan pelaporan serta rumah tangga kantor;

h) Melaksanakan urusan keuangan;

i) Menerima naskah / surat dinas yang masuk, mencatat, mendistribusikan ke seksi-seksi;

j) Menyimpan data / arsip naskah dinas keluar / masuk.

k) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kerumahtanggan kantor;

l) Mempersiapkan bahan dan menyusun laporan kepada pimpinan sesuai bidang tugas;

m) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir.

n) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;

o) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor sesuai dengan bidang tugasnya.

5). Kepala Seksi Keluarga Berencana

Kepala Seksi keluarga Berencana mempunyai tugas pokok dan fungsi :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

a) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan bidang tugas;

b) Menyiapkan dan mendistribusikan surat menyurat dan dokumentasi yang berhubungan dengan bidang tugas

c) Menghimpun dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas bawahan di lingkungannya;

d) Menyusun rencana program operasional dan pengendalian pelaksanaan program keluarga berencana, serta menyusun kegiatan dan anggaran kebijaksanaan operasional dan pengendalian program keluarga berencana dikabupaten;

e) Menyusun program dan kebijaksanaan operasional serta pengendalian pelaksanaan keluarga berencana di kabupaten;

f) Menyusun/ merevisi program dan kebijaksanaan serta strategi pengolahan kebijaksanaan operasional keluarga berencana di kabupaten;

g) Menyempurnakan program petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam melaksanakan kebijakan operasional keluarga berencana sehingga sesuai dengan kondisi di kabupaten ;

h) Melakukan upaya-upaya terciptanya keterpaduan dan singkronisasi kebijakan operasional keluarga berencana dengan lembaga dan dinas terkait ;

i) Melakukan upaya-upaya tercapainya pengembangan pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan operasional keluarga berencana yang sesuai dengan pola pembangunan ditingkat kabupaten ;

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

j) Melakukan hubungan kerja dengan komponen dan instansi teknis terkait dalam menyusun dan mengembangkan kebijakan operasional keluarga berencana ;

k) Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kegiatan dan kebijakan operasional keluarga berencana ;

l) Melakukan pengawasan melekat dilingkungan unit krjanya secara preventif dan refresif agar tujuan pengelolaan program dan kebijakan operasional keluarga dapat dicapai dengan baik ;

m) Membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada kepala kantor keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten ;

n) Memberdayakan dan menggerakkan masyarakt untuk membangun keluarga kecil berkualitas ;

o) Menggalang kemitraan dan meningkatkan kesejahteraan, ketahanan keluarga dan kualitas pelayanan ;

p) Meningkatkan kualitas pelayanan KB ;

q) Meningkatkan upaya-upaya promosi, perllindungan dan upaya menwujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam pelaksanaan program KB nasional ;

r) Mempersiapkan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) potensial sejak pembuahan sampai dengan lanjut usia ;

s) Pelayanan kontrasepsi ;

t) Advokasi KB ;

u) Kesadaran reproduksi remaja (pembinaan) ;

v) Pembinaan bagi peserta kb aktif ;

w) Pembinaan kepada peserta kb yang mengalami kegagalan / evek samping ;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

x) Mengadakan analisa dan evaluasi pertumbuhan dan perkembangan penduduk

y) Menyiapkan bahan penyusunan rencana dalam rangka pengendalian pertumbuhan penduduk ;

z) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

6). Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan

Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas pokok dan fungsi :

a) Menyusun rencana kegiatan Seksi Pemberdayaan Perempuan berdasarkan kebijakkan dibidang Pemberdayaan Perempuan

b) Merumuskan penetapan kebijakkan, melakukan koordinasi, dan fasiltasi pelaksanaan pengarusutamaan Gender (PUG) sesuai dengan kewenangan kabupaten;

c) Menyelenggarakan, mengintegrasikan dan mengkoordinir pelaksanaan kebijakan peningkatan kualitas hidup perempuan dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, hokum dan HAM, politik, lingkungan dan sosial budaya dengan kewenangan kabupaten;

d) Menyelenggarakan, memfasilitasi dan mengkoordinir kebijakan kabupaten di bidang perlindungan perempuan sesuai dengan kewenagan kabupaten;

e) Merumuskan, melaksanakan, dan mengkoordinir pelaksanaan kebijakan kesejahteraan dan perlindungan anak sesuai dengan kewenagan kabupaten;

f) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam rangka penguatan Lembaga/Organisasi Masyarakat dan Dunia Usaha untuk pelaksanaan PUG dan peningkatan kesejahteraan dan perlindungan anak;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

g) Melaksanakan sosialisasi Gender kepada masyarakat dan organisasi wanita sesuai pedoman dan ketentuan yang berlaku;

h) Membagi tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

i) Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;

j) Menilai hasil kerja bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerjanya untuk bahan pengembangan karier;

k) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan;

l) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan.

7). Kepala Seksi Penyuluhan

Kepala Seksi Penyuluhan mempunyai tugas pokok dan fungsi :

a) Menyiapkan dan mendistribusikan surat menyurat dan dokumentasi yang berhubungan dengan bidang tugas;

b) Menghimpun dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas bawahan di lingkungannya;

c) Melaksanakan kegiatan sosialisasi, penyuluhan, ceramah, seminar dan lain-lain.

8) Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kegiatan teknis sesuai bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di wilayah tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

d. Garis Komando dan Koordinasi

Sebagai organisasi perangkat daerah yang melaksanakan urusan keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, selain menerima komando dari Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu (Bupati), garis komando yang harus diterima dan dilaksanakan oleh Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu juga berasal dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasioanl (BKKBN) dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemeneg PPPA).

Tugas dari lembaga tinggi negara tersebut antara lain adalah diharuskannya mencapai target pertumbuhan penduduk yang ideal sebagaimana telah ditetapkan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Jumlah penduduk yang berada dikabupaten Indragiri Hulu adalah seperti pada gambar berikut :

Sumber : *BPS Kab. Indragiri Hulu*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar IV.1. Jumlah Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan jumlah penduduk yang terus meningkat tersebut, maka diperoleh laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Indragiri Hulu, yang hingga saat ini masih belum dapat mencapai target yang terlah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat yaitu Laju Pertumbuhan Penduduk untuk provinsi Riau sebesar 2,1%. Belum maksimalnya pencapaian target laju pertumbuhan penduduk lebih banyak disebabkan oleh faktor penduduk pendatang atau migrasi. Karena Kabupaten Indragiri Hulu bagian dari Provinsi Riau yang memiliki sumber daya alam dan potensi sumberdaya alam yang melimpah, menyebabkan banyaknya pendatang yang masuk ke Kabupaten Indragiri Hulu. Dan beberapa perusahaan perkebunan yang beroperasi di Kabupaten Indragiri Hulu mendatangkan pekerja dari Provinsi Tetangga (Sumatera Utara), mengakibatkan laju angka pertumbuhan penduduk pada tahun 2009 mencapai angka 5%.

Laju pertumbuhan penduduk (LPP) Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2001 sampai dengan Tahun 2011 adalah sebagaimana pada gambar berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sumber : BPS Kabupaten Indragiri Hulu

Gambar IV.2 Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Indragiri Hulu

Selain menangani masalah pertumbuhan penduduk dan keluarga berencana, kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu juga melaksanakan Program Kementerian Permberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak antara lain Program Pengarus Utamaan Gender, Pemberdayaan Perempuan dengan meningkatkan peran serta perempuan dalam pembangunan dan perlindungan anak dengan melaksanakan program Kabupaten/Kota Layak Anak.

Dalam pelaksanaan Program Kabupaten Layak Anak Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan berfungsi sebagai pengatur ritme pembangunan yang ditujukan untuk pembentukan Kabupaten Layak Anak, sehingga berfungsi sebagai fasilitator dan Koordinator bagi Organisasi perangkat daerah lainnya yang tergabung dalam gugus tugas kabupaten Layak Anak.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Fungsi koordinator ini dirasakan sangat kurang berjal;an secara efektif, dikarenakan eselonisasi kepala kantor yang berada di urutan III.a, tidak berjalan dikarenakan kepala dinas/badan/instansi pendukung program berada pada eselonisasi yang lebih tinggi (II.b). Kelemahan ini yang coba untuk dicarikan solusinya dengan perubahan peraturan daerah tentang organisasi perangkat daerah Kabupaten Indragiri Hulu, agar eselonisasi pimpinan Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dapat sejajar dengan instansi terkait.

Dari gambaran tentang Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu terlihat bagaimana penyebaran pegawai yang tidak merata di setiap kecamatan dan begitu besarnya fungsi yang harus dilaksanakannya karena berhubungan langsung dengan 2 (dua) kementerian dan lembaga. Dengan struktur organisasi yang sangat kecil, terlihat bahwa dalam pencapaian kinerja, tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mencukupi. Bahkan tujuan untuk menekan angka pertumbuhan penduduk tidak berbanding sama dengan pencapaian akseptor selama ini. Bahkan sejak dilaksanakannya pembangunan di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, terlihat begitu seringnya pergantian pimpinan sehingga menjadi bahan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut pengaruhnya terhadap kinerja.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yang telah dimuat dalam kuisioner yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, level tugas, status pendidikan, status kepegawaian, masa kerja, dan status perkawinan. Sehingga karakteristik responden dapat dianalisa sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya tersebut. Uraian berikut merupakan penjelasan dari karakteristik demografis responden yang digunakan dalam melaksanakan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Indragiri Hulu tersebut.

UNIVERSITAS TERBUKA

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini

Tabel IV.4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	36,7%
Perempuan	57	63,3%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari Tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 (tiga puluh tiga) orang (36,7%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berjenis kelamin perempuan. Kondisi ini disebabkan oleh karena penilaian dari masyarakat bahwa yang melaksanakan program keluarga berencana adalah kaum perempuan, sehingga pendekatan yang dilakukan kepada calon akseptor adalah pendekatan sesama perempuan.

Dengan dominasi perempuan dalam penelitian ini, maka rata-rata perempuan akan menentukan pilihan dengan penuh kehati-hatian, termasuk dalam mengisi pernyataan yang dibutuhkan, sehingga keakuratan penelitian akan lebih terjamin.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan usia dibagi kepada 4 (empat) kelompok umur yaitu kelompok umur kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun, 25 (dua puluh lima) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) tahun, 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 45 (empat puluh lima) tahun dan usia 46 (empat puluh enam) sampai dengan 56 (lima puluh enam) tahun. Hasil pemilahan responden berdasarkan karakteristik usia dapat dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini

Tabel IV.5. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
< 25	15	16,67%
25-35	46	51,11%
36-45	11	12,22%
46-56	58	20,00%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari Tabel 4.5 dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini responden yang berusia <25 tahun berjumlah 15 oarang (16.67%), yang berusia 25-35 tahun berjumlah 46 orang (51,11%), yang berusia 36-45 tahun berjumlah 11 orang (12,22%) dan yang berusia 46-56 tahun berjumlah 18 orang (20,00%).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Dengan demikian, mayoritas responden berusia 25-35 tahun yang berjumlah 46 orang (51,11%).

Usia pegawai juga mempengaruhi dalam menjawab pernyataan yang diberikan, karena mereka yang berusia lanjut, tidak akan perduli dengan kepemimpinan dan motivasi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari penyebara kuisioner yang telah dilakukan, diperoleh data responden berdasarkan Status Kepegawaian dapat dilihat dalam tabel 4.6 berikut ini :

Tabel IV.6 Karakteristik Responden berdasarkan Status kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
PNS	32	35,56%
Honorer	58	64,44%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari Tabel 4.6 diatas, maka komposisi responden berdasarkan status kepegawaiannya terdiri dari responden berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 32 orang (35,56%). Dan responden dengan status pegawai honorer berjumlah 58 orang (64,44%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah pegawai honorer yang berjumlah 58 orang (64,44%)

Status kepegawaian akan mempengaruhi hasil penelitian, dikarenakan pegawai dengan status PNS akan mengisi pernyataan sesuka hati tetapi pegawai honorer, mengisi pernyataan dengan prinsip kehati-hatian.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Data responden berdasarkan masa kerja dibagi kepada masa kerja yang telah dilalui oleh responden, yang dibagi atas 4 (empat) kriteria masa kerja berdasarkan tahun tugas yaitu pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1(satu) sampai dengan 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) tahun dan lebih dari 5 (lima) tahun . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut ini

Tabel IV.7 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
< 1	3	3,33%
1-3	29	32,22
3-5	35	38,89
> 5	23	25,56
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari Tabel 4.7 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang (3,33%). Responden yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun berjumlah 29 orang (32,22%), Responden yang mempunyai masa6 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang (3,33%). Responden yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun berjumlah 29 orang (32,22%), Responden yang mempunyai masaja 3-5 tahun berjumlah 35 orang (38.89%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 23 orang (25,56%).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lama masa kerja mempunyai implikais dengan penelitian ini, karena mereka yang sudah lama dalam bekerja tidak akan lagi memikirkan siapa yang memimpin dan tidak memiliki motivasi yang baru dalam bekerja.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Data responden berdasarkan Pendidikan dibagi kepada tingkat pendidikan SLTA, DII, S1 dan S2, dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini

Tabel IV.8. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	69	76,7
D III	5	5,58
S 1	15	16,6
S 2	1	1,12
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari Tabel 4.8 diatas bahwa responden yang berpendidikan akhir SLTA berjumlah 69 orang (76,7%), responden yang berpendidikan akhir DIII berjumlah 5,58 orang (5,48%), responden yang berpendidikan akhir S1 berjumlah 15 orang (16,6%) dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (1,12%). Sehingga jelas terlihat bahwa mayoritas respondnen pada penelitian ini mempunyai pendidikan akhir Sekolah lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan jumlah responden 69 orang (76,7%).

Pendidikan pegawai mempengaruhi pola pikir, sehingga kepemimpinan bagi pegawai lulusan SLTA menjadi sangat penting, tetapi bagi pegawai Lulusan S1 dan S2, motivasi yang menjadi tujuan dalam meningkatkan kinerja.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Data responden berdasarkan karakteristik Status Perkawinan dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini :

Tabel IV.9 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan	**Jumlah**	**Persentase**
Kawin	70	77,78%
Belum Kawin	20	22,22%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer 2012

Dari tabel 4.9 diatas bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berstatus kawin dengan jumlah responden 70 orang (77,78%), diikuti oleh responden berstatus bekum kawin berjumlah 20 orang (22,22%).

Dari status perkawinan, ternyata kepemimpinan dan motivasi tidak menjadi masalah, tetapi kepuasan kerja yang lebih diutamakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

2. Uji Validitas

Pengujian Validitas butir pertanyaan pada kuisioner penelitian ini menggunakan alat bantu (tools) SPSS.19, dengan corrected item total correlations. Kriteria pengujian validitas ini adalah :

a. Jika r hitung positif serta t hasil > t tabel, maka butir atau variabel tersebut adalah valid
b. Jika r hitung tidak positif serta t hasil < t tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 90 Responden, sehingga nilai r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,1745 (df = 90 – 2).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil pengujian terhadap validitas variabel Kepemimpinan dengan menggunakan alat bantu SPSS 19 dalam penelitian ini secara lengkap adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10 Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Pim1	0.392	0,1745	Valid
Pim2	0.460	0,1745	Valid
Pim3	0.151	0,1745	Tidak Valid
Pim4	0.536	0,1745	Valid
Pim5	0.293	0,1745	Valid
Pim6	0.328	0,1745	Valid
Pim7	0.575	0,1745	Valid
Pim8	0.534	0,1745	Valid

Sumber : data Primer, 2012

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa dari 8 butir kuisioner yang diajukan terdapat 1 butir yang tidak valid yaitu pada butir kuisioner nomor 3 yang memiliki nilai lebih kecil dari r tabel yaitu 0,151, sehingga tidak dapat digunakan dan diikutkan dalam pengolahan data berikutnya. Untuk itu, perlu dilakukan pengolahan data ulang sekali lagi untuk menguji validitas variabel kepemimpinan dengan mengesampingkan atau mengeluarkan butir kuisioner yang ternyata tidak valid sebelumnya. Dari hasil uji ulang validitas variabel kepemimpinan dengan mengunakan alat bantu SPSS 19, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11 Uji Ulang Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pim1	0.410	0,1745	Valid
Pim2	0.446	0,1745	Valid
Pim4	0.508	0,1745	Valid
Pim5	0.283	0,1745	Valid
Pim6	0.354	0,1745	Valid
Pim7	0.619	0,1745	Valid
Pim8	0.541	0,1745	Valid

Sumber : data Primer, 2012

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Uji validitas untuk Variabel motivasi kerja (X2) dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut ini;

Tabel IV.12. Uji Validitas variabel Motivasi kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Mot1	0.428	0,1745	Valid
Mot2	0.292	0,1745	Valid
Mot3	0.578	0,1745	Valid
Mot4	0.455	0,1745	Valid
Mot5	0.273	0,1745	Valid
Mot6	0.375	0,1745	Valid
Mot7	0.425	0,1745	Valid
Mot8	0.491	0,1745	Valid
Mot9	0.343	0,1745	Valid

Sumber : Data Primer 2012

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua pertanyaan dalam variabel Motivasi Valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Untuk uji validitas variabel kepuasan kerja, juga dilakukan dengan alat bantu SPSS 19, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Puas1	0.163	0,1745	Tidak Valid
Puas2	0.430	0,1745	Valid
Puas3	0.616	0,1745	Valid
Puas4	0.524	0,1745	Valid
Puas5	0.353	0,1745	Valid
Puas6	0.132	0,1745	Tidak Valid
Puas7	0.250	0,1745	Valid

Sumber : Data Primer 2012

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat bahwa butir pertanyaan 1 dan butir pertanyaan 6 tidak valid, sehingga tidak dapat diikutkan dalam pengolahan data

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

selanjutnya. Untuk itu perlu dilakukan uji validitas ulang tanpa mengikutkan butir pertanyaan 1 dan butir pertanyaan 6, sehingga hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel IV.14 Uji Ulang validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Puas2	0.464	0,1745	Valid
Puas3	0.624	0,1745	Valid
Puas4	0.582	0,1745	Valid
Puas5	0.323	0,1745	Valid
Puas7	0.271	0,1745	Valid

Sumber : Data Primer 2012

Selanjutnya uji validitas dilakukan untuk variabel kinerja yang terdiri dari 21 pertanyaan. Uji validitas ini juga dilakukan dengan menggunakan alat bantu (tools) SPSS 19, sehingga hasil yang diharapkan pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tersebut benar-benar valid, sehingga hasil penelitian yang dilakukan ini dapat dipercaya. Hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. IV.15. Uji Validitas variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Kin1	0.528	0,1745	Valid
Kin2	0.567	0,1745	Valid
Kin3	0.527	0,1745	Valid
Kin4	0.569	0,1745	Valid
Kin5	0.516	0,1745	Valid
Kin6	0.570	0,1745	Valid
Kin7	0.383	0,1745	Valid
Kin8	0.293	0,1745	Valid
Kin9	0.243	0,1745	Valid
Kin10	0.424	0,1745	Valid
Kin11	0.432	0,1745	Valid
Kin12	0.399	0,1745	Valid
Kin13	0.435	0,1745	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kin14	0.252	0,1745	Valid
Kin15	0.438	0,1745	Valid
Kin16	0.587	0,1745	Valid
Kin17	0.497	0,1745	Valid
Kin18	0.469	0,1745	Valid
Kin19	0.503	0,1745	Valid
Kin20	0.615	0,1745	Valid
Kin21	0.433	0,1745	Valid

Sumber : Data Primer 2012

3. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berkaitan dnegan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.

Dalam penelitian ini, realibilitas data yang diperoleh adalah seperti tabel dibawah ini :

Tabel IV.16 Uji Realiabilitas Data

No	Alpha	Cronchbach alpha	Realibilitas
Kepemimpinan (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,809	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,679	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,938	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2012

Berdasarkan hasil uji realibilitas menggunakan cronchbach alpha, diketahui bahwa dimensi Kepemimpinan mempunyai alpha sebesar 0,796, Motivasi mempunyai alpha sebesar 0,809, dimensi Kepuasan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

mempunyai nilai alpha sebesar 0,679 dan dimensi kinerja mempunyai nilai alpha sebesar 0,938. Menurut Sekaran dalam Wijaya (2011), sebuah variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha >0,6. Dengan demikian, semua variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Setelah dilakukan uji realibilitas ini, maka dapat dilakukan pengolahan data selanjutnya.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel IV.17. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,405	2,468
Motivasi	0,780	1,282
Kepuasan	0,441	2,265

Sumber : Data Primer, 2012

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,405 dan nilai VIF (Variance inflation factor) sebesar 2,468. Nilai tolerance dari variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,780 dan nilai VIF sebesar 1,282. Nilai tolerance dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,441 dan nilai VIF sebesar 2,265. Dari nilai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

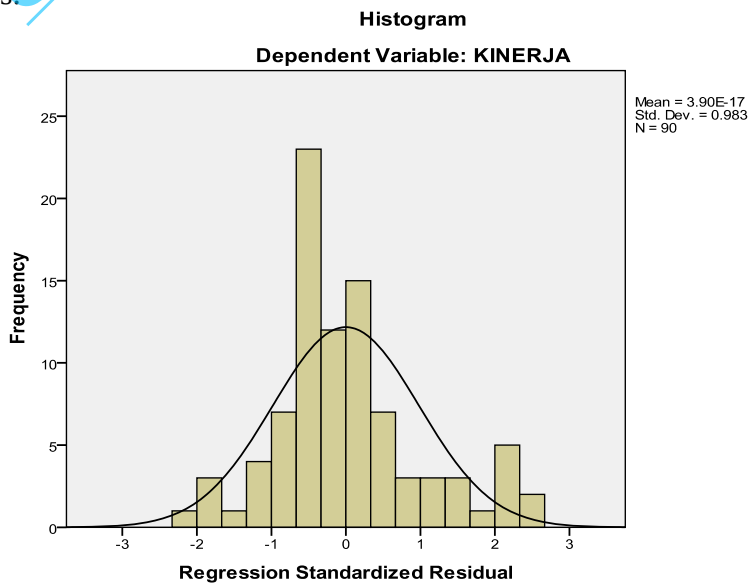
tolerance tersebut diatas, tidak ada yang memiliki nilai kecil dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak korelasi antar variabel independen. Dengan nilai VIF tersebut diatas yang berarti <10 (kecil dari 10), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini. Dengan nilai eigenvalue sebesar 3,957 pada model 1, jauh diatas 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada pengeluaran variabel bebas.

b. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel terikat maupun variabel bebas keduanya mempunyai distribusi yang normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Analisa data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data.

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asums1 normalitas.

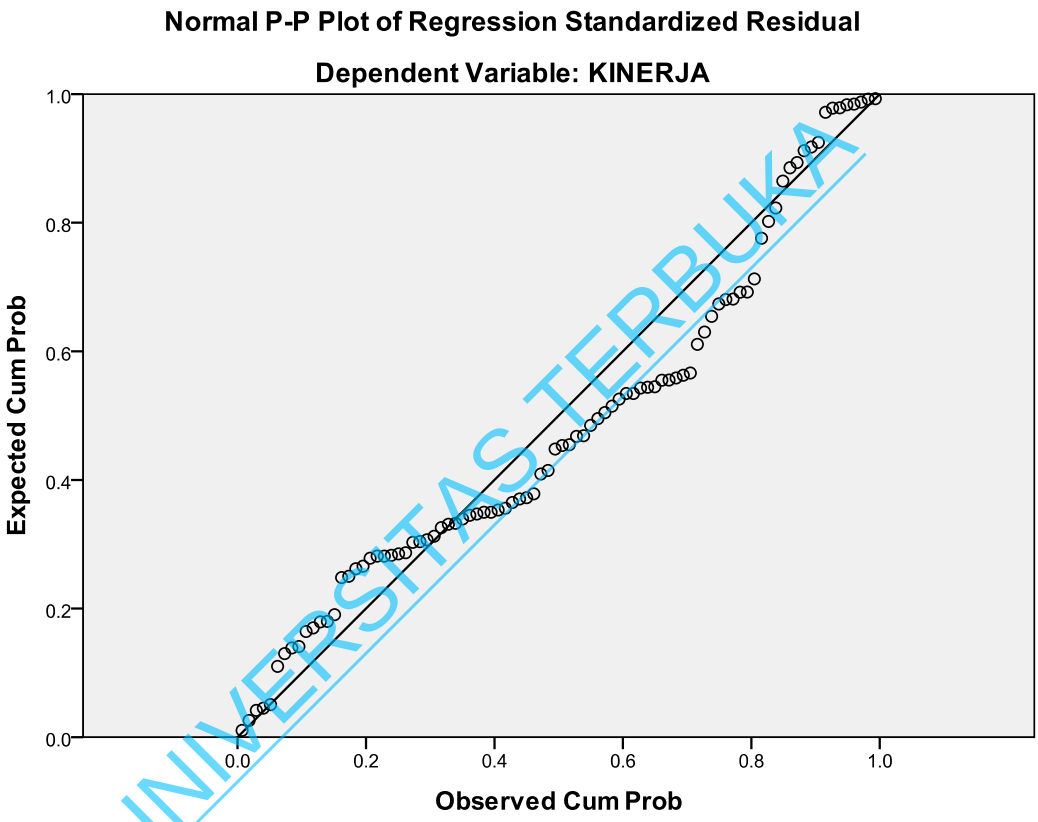
UNIVERSITAS TERBUKA



Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar IV.3 Histogram Normalitas Data

Output histogram menunjukkan tersebut pada Gambar 4.3 menunjukkan pola distribusi mendekati normal.



Gambar IV.4 P.Plot Normalitas Data

Pada Gambar 4.4 diatas jelas terlihat bahwa Grafik normalitas pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

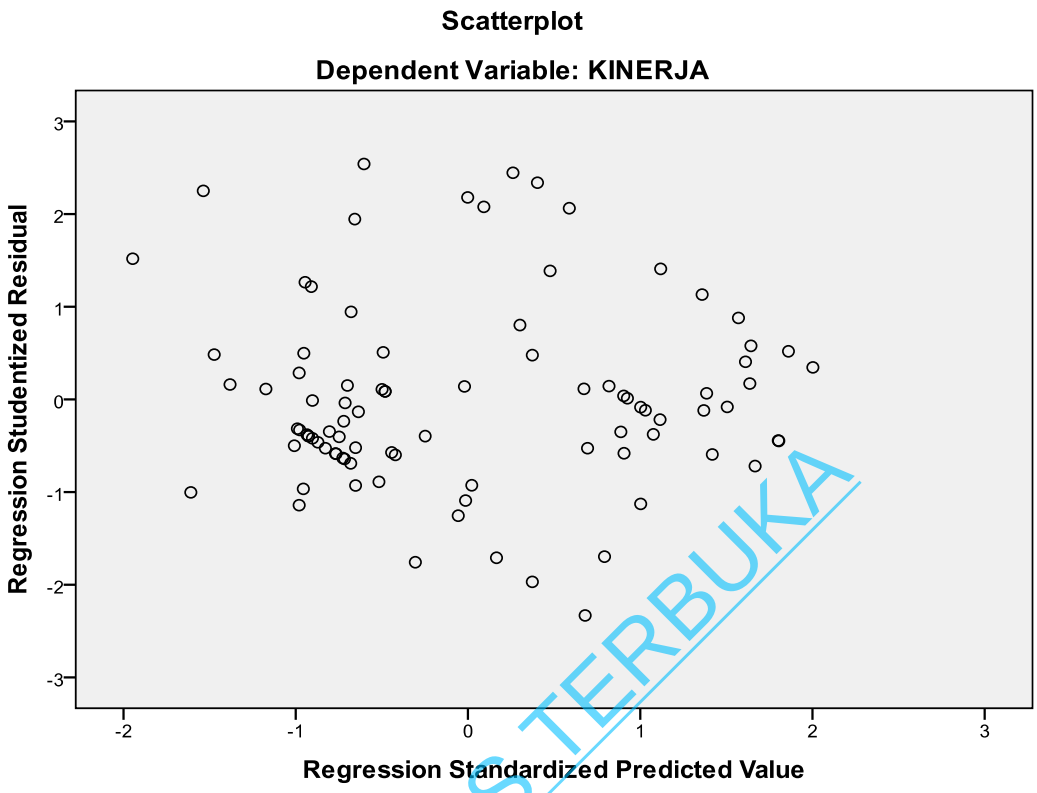
Salah satu cara untuk melihat problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dengan menggunakan alat bantu SPSS 19. Cara menganalisanya adalah :

1). Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengidentifikasikan terdapat heteroskedastisitas.

2). Jika terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka



Gambar IV.5 Scatterplot Heteroskedastisitas

Dengan melihat titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

5. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, dan apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik.

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap variasi naik atau turunnya variabel terikat Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(Kinerja Pegawai) secara serentak atau bersama - sama. Dengan persamaan $0 \leq R^2 \leq 1$

Tabel IV.18 Tabel hasil Uji Determinasi ($R^{2)}$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.583	4.97309

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

Sumber : data Primer 2012

Dari hasi uji determinasi (R2) diperoleh nilai R sebesar 0,773 yang berarti hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebesar 77,3% Berarti erat hubungannya. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,583 berarti 58,3% Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji F (ANOVA)

Uji F digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dengan persyaratan Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dan jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel IV.19 Tabel Uji F (ANOVA)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3151.176	3	1050.392	42.472	.000[a]
	Residual	2126.924	86	24.732		
	Total	5278.100	89			

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer 2012

Dari hasil uji F diatas terlihat bahwa nilai F_{Hitung} diperoleh sebesar 42,472 dengan tingkat signifikansi 0,00. Sedangkan F_{Tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% (α = 0,05) adalah sebesar 2,71. Oleh karena kedua perhitungan yang telah dilakukan $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan kepuasan Kerja secara serentak signifikan mempengaruhi variabel Y (Kinerja Pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Jika $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil uji t adalah sebagaimana pada tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel IV.20 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.278	4.610		9.172	.000
	PIM	.127	.234	.058	.541	.590
	MOT	.020	.153	.010	.130	.897
	PUAS	1.276	.182	.724	7.029	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer 2012

UNIVERSITAS TERBUKA

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, terlihat hasil dari pengolahan data dengan menggunakan alat bantu (tools) SPSS 19, terlihat bahwa Konstanta (a) sebesar 42,278, Koefisien Regresi Kepemimpinan (b1) sebesar 0,127, Koefisien Regresi Motivasi (b2) sebesar 0,020 dan Koefisien Regresi Kepuasan kerja (b3) sebesar 1,276 sehingga dapat ditampilkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3

Apabila nilai a, b1, b2 dan b3 diganti sesuai dengan yang diperoleh dari tabel di atas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 42{,}278 + 0{,}127X_1 + 0{,}020X_2 + 1{,}276X_3}$$

Dari persamaan diatas, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebesar 0,127 bila Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan. Ini berarti jika Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satu satuan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,127 satuan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) dianggap konstan, maka pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu akan meningkat sebesar 0,020. Artinya jika Motivasi kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akat meningkat sebesar 0,020 satuan.

Jika Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dianggap konstan, maka pengaruh Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu akan meningkat sebesar 1,276 satuan. Artinya, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,276 Satuan.

Jadi apabila Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dimisalkan Nol (tidak ada), namun Kinerja Pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu tetap ada sebesar konstanta yaitu 42,278 (a = 42,278).

6. Uji Hipotesis

Hipotesis utama adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS 19, telah dilakukan uji simultan sehingga didapat hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 4.19 hasil uji F diperoleh hasil F_{Hitung} 42,278 > F_{Tabel} 2,71 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka Kepemimpinan,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Motivasi dan Kepuasan kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.

Selanjutnya dilakukan uji parsial untuk menguji hipotesis pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja yaitu :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil uji t diperoleh hasil t_{Hitung} 0,541 < t_{Tabel} 1,987 dan Nilai Sig_{Hitung} 0,590 > 0,05 maka Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil uji t diperoleh hasil t hitung 0,130 < tTabel 1,987 dan Nilai SigHitung 0,897 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil t_{Hitung} 7,029 > t_{Tabel} 1,987 dan Sig_{Hitung} 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari Uji Parsial diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap responden dan pimpinan Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dikarenakan sebagian besar responden penelitian berjumlah 69 orang (76,67%) memiliki wilayah kerja di kecamatan yang jauh dari rentang kendali kepemimpinan yang berada di Kabupaten. Sehingga kehadiran pemimpin yang memberikan arahan tentang tugas yang harus dilaksanakan tidak begitu dirasakan, dan responden bekerja hanya berdasarkan kebiasaan yang mereka lakukan. Dari Penelitian terdahulu kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan penelitian yang memiliki hasil berpengaruh secara signifikan dilakukan pada perusahaan sedangkan yang tidak mempunyai pengaruh, penelitian dilaksanakan pada instansi pemerintahan yang tidak begitu memperhatikan kepemimpinan.
2. Motivasi Kerja juga tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil pengamatan dan wawancara, diperoleh hasil bahwa motivasi pengawai untuk bekerja masih sangat rendah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pemicu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Beberapa penyebabnya antara lain Pegawai Negeri Sipil yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

bertugas di Kecamatan berjumlah 17 orang, tidak memiliki jenjang karier yang jelas, karena mereka hanya Pegawai Negeri Sipil Fungsional yang sulit untuk mendapatkan jabatan struktural dan sulit untuk melepaskan status fungsionalnya. Dan Struktur jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu hanya mempunyai 5 (lima) jabatan struktural yang harus diperebutkan oleh seluruh pegawai yang bertugas di Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, dan pengganti pejabat struktural dapat pula berasal dari luar Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, sesuai dengan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat), semakin mengurangi motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Selain itu sebagian besar responden 58 orang (64,44%) hanyalah tenaga honorer yang juga tidak memiliki kepastian untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dan hanya berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) yang pengaturan status dan tugasnya hanya melalui kontrak yang diperpanjang setiap tahun selagi masih dibutuhkan. Tidak berpengaruhnya motivasi pada penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang menghasilkan berpengaruh secara signifikan disebabkan perbedaan tempat penelitian dan motivasi yang diharapkan oleh pegawai. Pada Perusahaan motivasi menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja, tetapi pada instansi pemerintahan, motivasi tidak menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai karena promosi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

karier sebagai indikator motivasi hanya da;pat diperoleh oleh pegawai yang dekat dengan pimpinan daerah (nepotisme)

3. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi Kinerja Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu sebagian besar disebabkan karena penghasilan (gaji) yang diterima oleh Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, dimana Pegawai dengan Status Pegawai Negeri Sipil menerima penghasilan yang setiap tahunnya terus meningkat dan ditambah dengan penghasilan (gaji) tambahan dalam bentuk Tunjangan Kelancaran Tugas (TKT). Sedangkan untuk tenaga honor yang berstatus Tenaga Harian Lepas, penghasilannya meningkat sebesar 100% dari tahun sebelumnya, sehingga mereka menyatakan puas dalam bekerja, sehingga memicu untuk terjadinya peningkatan kinerja. Kepuasan kerja pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan sama-sama memiliki pengaruh karena faktor imbalan yang yang diharapkan yang menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indrairi Hulu. Penyebab tidak berpengaruhnya variabel ini karena pegawai meskipun tidak memiliki pimpinan, akan tetap bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesimpulan ini diperkuat dengan beberapa satuan kerja perangkat daerah yang mengalami kekosongan pimpinan, tetap dapat berjalan dengan normal dan menunjukkan kinerja yang baik. Kepemimpinan bagi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

pegawai hanyalah pelengkap dari satu organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh, apalagi kebijakan promosi bukan pimpinan yang menentukan, tetapi kepala daerah.

Motivasi juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor keluarga Berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil wawancara dan observasi lapangan terlihat bahwa motivasi yang ditunjukkan dengan indikator promosi atau peningkatan karier tidak memiliki pengaruh karena kebijakan promosi dan peningkatan karier tidak ditentukan oleh kinerja pegawai, tetapi kedekatan pegawai dengan pimpinan daerah bukan pimpinan Kantor yang merupakan atasan langsung pegawai. Dengan sistim nepotisme yang kuat, maka motivasi tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dan memiliki pengaruh secara signifikan disebabkan karena imbalan yang diberikan kepada pegawai. Dengan kebijakan menaikkan gaji pegawai setiap tahunnya oleh pemerintah, dan ditambah lagi dengan pemberian insentif yang juga terus meningkat setiap tahunnya, maka kepuasan kerja terus pula meningkat sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja ini ditunjukkan dari imbalan yang diperoleh oleh pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi (Yasiroh, 2010, Suryanto, 2010, Sitepu, 2010) dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan (Nugroho, 2007, dan Junaedi, 2010) serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja (Puspita, 2011) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Suparman, 2007) Hasil Penelitian yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

dilaksanakan ini mempertegas penelitian terdahulu yang dilakuka oleh Yusuf (2010) dimana kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja perpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi teoritis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Yasiroh, (2010) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Suryanto, (2010) yang menyatakan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sitepu, (2010) yang menghasilkan kesimpulan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Nugroho, (2006) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian Puspita, (2011) yang menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawain
6. Penelitian ini mendukung penelitian Yusuf (2010) meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang menghasilkan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Suparman, (2007) tentang variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun bertentangan dengan hasil terhadap variabel kepemimpinan dan motivasi yang dalam penelitia ini menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, baik itu yang dihasilkan dari pengolahan data primer maupun dari data-data pendukung lainnya, maka dapat penulis simpulkan :

1. Variabel Kepemimpinan secara sendiri, tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Kesimpulan ini diambil dikarenakan hasil uji t, diperoleh hasil t_{Hitung} lebih kecil dari t_{Tabel} dan Sig $_{Hitung}$ lebih besar dari 0,05 sehingga variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil olahan SPSS yang menghasilkan t_{Hitung} 0,130 < t_{Tabel} 1,987 dan Nilai Sig_{Hitung} 0,897 > 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja ditolak.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil olahan data, hasil t_{Hitung} 7,029 > t_{Tabel} 1,987 dan Sig_{Hitung} 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai kantor keluarga berencana dan Pemberdayaan Perempuan. Jika variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja bernilai 0 maka akan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 42,472 satuan. Sehingga jelas bahwa setiap terjadi peningkatan atas variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian ini meskipun secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun secara parsial, kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya variabel kepuasan kerja yang terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Penyebab tidak berpengaruhnya variabel kepemimpinan diakibatkan oleh jenjang kepemimpinan yang sangat jauh, dari kantor induk sehingga tidak dapat menyentuh secara langsung kepada pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu yang bertugas dilapangan (kecamatan).

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Saran

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan penelitian dan pengamatan yang telah dilaksanakan di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan Kabupaten Indragiri Hulu, penulis memberikan saran antara lain :

1. Kepemimpinan dan motivasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana, salah satunya disebabkan sebagian besar responden berada di lapangan (kecamatan) sehingga rentang kendali yang jauh dari kantor sebagai induk organisasi, mengakibatkan kepemimpinan dan motivasi tidak berjalan secara efektif. Solusi yang dapat dilakukan adaklah dengan membentuk unit-unit kerja di setiap kecamatan, sehingga garis komando dari kantor pusat dapat didelegasikan kepada kepala unit, agar kepemimpinan dan motivasi pegawai dapat berjalan efektif dan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Untuk membentuk unit kerja di setiap kecamatan, maka nomenklatur Kantor harus dirubah menjadi Badan/Dinas sehingga di setiap kecamatan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan yang tentunya akan memperpendek rentang kendali yang saat ini dirasakan sangat jauh.
2. Untuk meningkatkan Motivasi Pegawai sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, jenjang kepangkatan dan jabatan yang terdapat di Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan harus lebih diperjelas, dan setiap kesempatan promosi agar lebih mengutamakan pegawai yang ada di kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu. Dan untuk meningkatkan motivasi pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu yang masih berstatus tenaga honorer, dapat diupayakan dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

memberikan kesempatan bagi tenaga honorer untuk mengisi formasi Calon pegawai Negeri Sipil terutama untuk formasi Penyuluh keluarga Berencana, sehingga status yang dimiliki akan menjadi jelas. Selain memberikan kesempatan tersebut, yang harus diperhatikan dan ditingkatkan adalah penghasilan (gaji) Tenaga Harian Lepas (THL) agar dapat terus ditingkatkan hingga mencapai Upah Minimum Kabupaten yang ditetapkan berdasarka Keputusan Bupati Indragiri Hulu.

3. Penelitian ini belum memasukkan semua variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti pendidikan dan latihan, disiplin pegawai, numerasi yang diperoleh dan variabel-variabel lainnya, sehingga pada penelitian mendatang, penulis mengharapkan agar penelitian yang dilakukan memasukkan variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja akan semakin lengkap dan dibuktikan berdasarkan penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Arif, MS. (2005). *Organisasi dan Manajemen* Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka

BPS Inhu. (2011). *Statistik Daerah Kabupaten Indragiri Hulu 2011*. Rengat: Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hulu,

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta: PT. Adhi Mahasayta

Grensing-Phopal, L. (2006). *Human Resources Book : Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis,* alih bahasa Sugiri. Jakarta: Self Councel Press

Iswanto, Y. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka

Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk bisnis & ekonomi : Bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jogjakarta: Erlangga

Nawawi, I. (2009). *Perilaku Administrasi : Kajian, Teori dan Pengantar Praktik*. Surabaya: ITS Press

Notoatmodjo, S. (2008). *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Nugroho, R. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*, Studi empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung, Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro

Puspita, DR. (2011). *Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada kinerja aparatur Penyuluh Keluarga Berencana,* Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 2011, Vol. 11 No.1 : 87-96. Pekanbaru: Program Magister Ilmu Administrasi Fisip Universitas Riau.

Robbins, SP dan Judge, TA. (2008). *Perilaku Organisasi,* Edisi 12 Buku 1, Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

_____ (2008). *Perilaku Organisasi,* Edisi 12 Buku 2, Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sunyoto, D. (2012). *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonom.*, Bandung: Penerbit Alfabeta

Suparman. (2007). *Analisis Pengaruh Peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai, Tesis,* Semarang: Universitas Diponegoro

Tim Perumus. (2012). *Rencana Strategis (Renstra) Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu 2011-2015.*, Rengat: Kantor KBPP Kab. Inhu

_____ (2011). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Indragiri Hulu 2011-2015.* Rengat: Sekretariat daerah Kab. Inhu

Thoha, M. (2005). *Manajemen kepegawaian Sipil di Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

_____ (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

_____ (2010). *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: Rajawali

Tim Fisip. (2005). *Kepemimpinan,* Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka

Wijaya, MF. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesatu. Jakarta: Universitas Terbuka

Wijaya, T. (2011). *Cepat menguasai SPSS 19 untuk olah & interpretasi data penelitian skripsi.* Yogyakarta: Penerbit Cahaya Atma

Wijayanto, G. (2011). *Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai,* Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 2011, Vol. 11 No.2 : 193-204. Pekanbaru: Program Magister Ilmu Administrasi Fisip Universitas Riau

Winardi, J. (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi,* Edisi Revisi, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada media Group

Yasiroh, I. (2010). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kerawang Selatan,* Karawang: Universitas Singaperbangsa

Yuniarsih, T dan Soewarno. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Yusuf, M. 2011, *Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Sistem Administrasi manunggal satu Atap (SAMSAT) Kota Batam*, Tesis, Universitas Terbuka

Zainal, H. (2002). *Pengaruh Kebutuhan Pendidikan dan latihan (Diklat) Penjenjangan (promosi Jabatan) terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk. Kandatel Riau daratan*, Tesis, Tidak dipublikasikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 1. Biodata

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telepon: 021-7490941

BIODATA

Nama	: Sutikno
NIM	: 016758739
Tempat dan tanggal Lahir	: Rengat, 17 Agustus 1973
Registrasi pertama	: 2011.01
Riwayat Pendidikan	: SDN 004 Rengat SMPN 4 Rengat SMT Pertanian Negeri Akir Molek S1 Administrasi Negara Universitas Terbuka
Riwayat Pekerjaan	: 2006-2009 Kantor Camat Sungai Lala 2009 s/d sekarang Kantor KBPP Kab. Inhu
Alamat Tetap	: Jl. Tuk Anggut No.262 Kampung Pulau Rengat – Indragiri Hulu – Riau 29314
Telp/HP	: 085761052804
Email	: sutikno_kbpp@yahoo.com

Rengat, Mei 2013

S U T I K N O
NIM. 0167358739

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 2 : Variabel Penelitian

Variabel X1

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel bebas 1 Kepemimpinan Definisi operasional : proses untuk menga-rahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.	1 Menantang Proses	- Mampu mengambil resiko
	2 Memprakarsai Visi bersama	- Melibatkan Pegawai dalam menyelesaikn masalah - Menyampaikan visi dan misi kepada pegawai
	3 Memungkinkan orang lain untuk bertindak dan mengambil keputusan	- Memupuk kerjasama - Memperkuat bawahan
	4 Menjadi Model	- Mampu untuk menjadi contoh keteladanan
	5 Membangkitkan semangat	- Menghargai kontribusi individu - Membangun semangat kebersamaan

UNIVERSITAS TERBUKA

Variabel X2

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel bebas 2 Motivasi Kerja Definisi Operasional : merupakan sesuatu yang dapat mempercepat seseorang untuk bertingkah laku atau bertindak dalam keadaan tertentu atau	1 Motif/Dorongan	- Hubungan kerja yang menyenangkan - Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi
	2 Expectancy /Harapan	- Perlakuan yang adil - Jaminan dan keamanan kerja - Penghargaan terhadap prestasi kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

melakukan tingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan bersama	3 Insentif / Imbalan	- Jaminan Kesehatan - Pemberian Tunjangan - Jaminan Hari Tua dan Asuransi Jiwa - Olahraga dan rekreasi

Variabel X3

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel bebas 3 Kepuasan kerja Definisi Operasional : suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehing-ga meningkatkan etos kerja untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut dilaksanakan	1 Pendapatan / Kompensasi	- Kecukupan Kompen sasi yang diterima
	2 Pekerjaan / Aktivitas kerja	- Semangat dalam bekerja
	3 Pengawasan	- Proses komunikasi dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan - Kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja
	4 Promosi karier	- Adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan - Proses kenaikan jabatan terbuka
	5 Hubungan dalam kelompok kerja	- Tingkat keeratan dalam kelompok kerja

Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Terikat Kinerja Definisi operasional : suatu keadaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi	1 Kuantitas Pekerjaan	- Hasil Pekerjaan/Output - Kecepatan kerja
	2 Mutu Pekerjaan	- Ketepatan - Ketelitian - Keterampilan - Kebersihan
	3 Pengetahuan tentang pekerjaan	- Mengetahui tujuan pekerjaan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang telah ditetapkan terlebih dahulu		- Memahami ruang lingkup pekerjaan - Memahami sasaran pekerjaan
	4 Kreatifitas atau daya kreasi	- Menemukan ide baru - Banyak alternatif kerja yang sinergi - Dapat memecahkan masalah - Berani mengambil resiko
	5 Kerjasama	- Menjalin kerjasama antar pegawai
	6 Kemandirian	- Mempunyai sifat kemandirian
	7 Prakarsa	- Mempunyai daya imajinasi yang positif - Banyak ide-ide positif yang diusulkan - Mengawali kegiatan yang positif
	8 Kualitas Pribadi	- Mempunyai kecerdasan - Terampil dalam bekerja - Dapat beradaptasi dengan lingkungan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 4. Quisioner penelitian

Kepada
Yth Bapak/Ibu/saudara
Di –
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Magister Manajemen (MM) Pasca Sarjana Universitas Terbuka, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner sebagai bahan penelitian saya yang berjudul "Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu"

Jawaban Bapak/Ibu/saudara hanya akan saya pergunakan untuk tugas ilmiah, sehingga kerahasiaannya akan sangat saya jaga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara dalam mengisi kuisioner ini dan atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS TERBUKA

Hormat saya,

S U T I K N O

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Untuk pertanyaan dibawah ini menyangkut data pribadi anda, silahkan lingkari jawaban yang sesuai

1. N a m a : .....
(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Umur : a. < 25 tahun b. 25-35 Tahun
c. 36 – 45 Tahun d. 46-56 Tahun
4. Status Kepegawaian : a. PNS b. Honorer
5. Lama Masa kerja di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu
: a. < 1 tahun b. 1-3 Tahun
c. 3-5 Tahun d. > 5 tahun
6. Pendidikan Terakhir : a. SLTA b. D.III
c. S.1 d. S.2
7. Status Perkawinan : a. Menikah b. Belum menikah

KUISIONER

Kuisioner ini terdiri dari 4 (empat) kelompok. Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kelompok bersangkutan berdasakan persepsi atau apa yang anda rasakan selama anda menjalankan pekerjaan di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu dengan menggunakan skala yang telah disediakan pada tiap-tiap bagian. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang paling mencerminkan persepsi anda untuk tiap-tiap kelompok pertanyaan dibawah ini :

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

I. VARIABEL KEPEMIMPINAN

NO	BUTIR PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pimpinan mendukung kreatifitas pegawai agar pekerjaan selesai dengan baik dan benar serta tepat waktu				
2	Masalah yang timbul dimusyawarahkan bersama oleh Pimpinan kepada pegawai				
3	Visi dan misi Kantor disosialisasikan kepada seluruh pegawai				
4	Pimpinan mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja				
5	Pimpinan mengembangkan pola pikir para pegawai agar pegawai bekerja dengan baik				
6	Pimpinan memberikan contoh teladan yang baik kepada para pegawai				
7	Sikap dan prilaku pimpinan terhadap para pegawai memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kinerja				
8	Pimpinan memberikan perhatian dan apresiasi atas kinerja para pegawai				

UNIVERSITAS TERBUKA

II. VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	BUTIR PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya				
2	Pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	kepada saya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan				
3	Hubungan sikap dan perilaku pimpinan yang adil terhadap saya				
4	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya				
5	Kepuasan saya terhadap penilaian prestasi kerja				
6	Adanya perhatian pimpinan terhadap kesehatan saya				
7	Pimpinan berusaha untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya				
8	Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya				
9	Adanya aktifitas olahraga dan rekreasi				

UNIVERSITAS TERBUKA

III. VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	BUTIR PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Pegawai umumnya puas dengan pendapatan yang diterima saat ini				
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi				
3	Pimpinan saya membuat kesepakatan dengan bawahannya tentang sanksi jika tidak menjalankan tugas sesuai aturan				
4	Disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian tiap tugas membuat saya puas				
5	Adanya kesempatan yang luas bagi pegawai yang ingin maju dalam karir				
6	Pimpinan selalu mendukung setiap ada peluang untuk promosi				
7	Kerjasama dan komunikasi selalu terjalin diantara sesama pegawai				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

IV. VARIABEL KINERJA

NO	BUTIR PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Saya selalu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh atasan kepada saya				
2	Pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu				
3	Saya mengerjakan pekejaan sesuai dengan yang diinstruksikan				
4	Hasil pekerjaan saya akurat				
5	Hasil pekerjaan saya memuaskan atasan				
6	Saya selalu memperhatikan kebersihan dari hasil pekerjaan yang saya lakukan				
7	Saya memahami dan mengetahui tujuan pekerjaan saya				
8	Ruang lingkup pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
9	Sasaran pekerjaan yang diberikan kepada saya jelas				
10	Saya selalu melakukan perbaikan secara terus menerus untuk meningkat kinerja saya				
11	Saya mampu mensinergikan beberapa pekerjaan yang diberikan kepada saya				
12	Saya mampu menemukan solusi bila saya menghadapi masalah sehubungan dengan pekerjaan saya				
13	Saya berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja				
14	Kerjasama tim yang baik dapat memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan				
15	Saya mengerjakan tugas yang biasanya diberikan kepada saya tanpa bimbingan lagi				
16	Saya selalu meningkatka kemampuan yang saya				

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	miliki				
17	Saya senang dengan ide-ide baru untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja				
18	Rencana positif yang baik, segera saya lakukan setelah membicarakan dengan atasan				
19	Saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
20	Saya memiliki kompetensi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
21	Saya suka memiliki banyak teman dan cepat beradaptasi dengan lingkungan baru				

Selesai

Terima kasih atas partisipasinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 5. Transkrip wawancara dengan Kepala Kantor

Wawancara dilaksanakan di Ruangan Kepala Kantor keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Indragiri Hulu pada hari Senin, 1 Oktober 2012

Pertanyaan : Bagaimana hubungan antara Petugas Lapangan keluarga berencana (PLKB) dengan kantor KBPP?

Kakan : Dikarenakan jauhnya rentang kendali antara Kantor KBPP dengan PLKB yang tersebar di 14 Kecamatan, maka koordinasi dan rentang kendali terasa sangat jauh, dan pegawai yang berada di Kecamatan bekerja hanya dengan aturan sendiri, tanpa menghiraukan instruksi yang diberikan baik melalui surat, maupun pertemuan yang dilaksanakan pada saat pegawai berkumpul di Kantor KBPP. Bahkan banyak laporan dari Pihak kecamata yang menyatakan bahwa PLKB yang bertugas di Kecamatan banyak yang tidak masuk kerja.

Pertanyaan : Bagaimana Pembinaan yang dilakukan terhadap PLKB yang bertugas di kecamatan?

Kakan : Pembinaan dilakukan dengan berbagai cara, termasuk berkoordinasi dengan Camat di setiap kecamatan. Namun dikarenakan pada saat reformasi digulirkan status PLKB tidak jelas, banyak mereka yang juga mempunyai usaha, sehingga pekerjaan sebagai PNS dan PLKB tidak dilaksanakan dengan baik. Laporan yang masuk mengatakan mereka di beri ruangan untuk bekerja, namun tak pernah masuk, sehingga ruangan di Kantor camat tersebut difungsikan kembali untuk operasional kecamatan.

Pertanyaan : Bagaimana dengan PLKB Kontrak ?

Jawaban : PLKB Kontrak berjumlah 52 orang dengan status Tenaga Harian lepas (THL). Perekrutan ini dilaksanakan untuk memenuhi Standar Pelayanan Minimal yang telah ditetapkan oleh BKKBN yaitu 1 PLKB mempunyai wilayah kerja 2 (dua) desa. Dengan demikian kerja sebagai penyuluh yang mereka laksanakan akan lebih terfokus.

Pertanyaan : Dari Kuisioner yang disebar kepada Responden, ternyata sebagian besar menyatakan bahwa kinerja yang mereka lakukan sangat baik, dan semua target yang dilaksanakan dapat tercapai, bagaimana menurut kakan?

Jawaban : Kinerja yang dihasilkan saat ini selain melalui kerja penyuluh, namun selama ini telah terjalin kerjasama yang baik antar Instansi di Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam pelaksanaan program KB, Kantor KBPP memfasilitasi dalam menyediakan Alat Kontrasepsi dan peralatan pendukung yang langsung didatangkan oleh BKKBN Propinsi Riau. Sedangkan sebagai pelaksana dalam pelayanan adalah tenaga medis yang berada di rumah sakit dan di puskesmas maupun klinik KB yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

merupakan perpanjangan tangan dari Dinas Kesehatan, dan selain itu dengan berbagai Nota Kesepahaman yang ditandatangani oleh BKKBN dengan Instansi lain seperti Pengurus IBI, TNI, Polri dan Tim penggerak PKK, pelaksanaan program KB menjadi lebih merakyat, sehingga keberhasilan yang dicapai saat ini merupakan hasil kerja seluruh instansi yang terkait, bukan hanya melulu dari jajaran kantor KBPP Kab. Inhu.

Pertanyaan : Apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor KBPP?

Jawaban : Beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan memberikan sarana pendukung yang dibutuhka oleh PLKB yang bertugas di Lapangan seperti memberikan Alat Tulis Kantor yang selama ini belum pernah diberikan dan memberikan sarana transportasi kendaraan dinas bagi Koordinator Lapangan untuk memudahkan mobilitasnya dalam mencari dan mengumpulkan akseptor KB. Kedepan, dengan semakin meningkatnya APBD Kabupaten Indragiri Hulu, sarana dan Prasarana pendukung yang diberikan akan terus ditingkatkan. Bagi THL, gaji yang mereka terima akan terus ditingkatkan sehingga dapat mencapai Upah Minimum sedangkan bagi status PNS, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu telah mencanangkan untuk meningkatkan taraf penghasilannya dengan memberikan Tunjangan kelancaran Tugas (TKT) selain menerima gaji bulanan.

Pertanyaan : Untuk mengatasi rentang kendali yang cukup jauh menurut kakan, apa yang akan dilakukan?

Jawaban : Dari 12 Kabupaten/Kota yang ada di Propinsi Riau, ternyata hanya 2 kabupaten yang status OPD Pelaksana KB dan PP masih berstatus kantor, sehingga diusahakan untuk merubah nomenkaltur OPD tersebut ditingkatkan tarafnya menjadi Badan atau Dinas, meskipun untuk membentuk badan/dinas bukan proses yang mudah, karena harus melalui DPRD sehingga memerlukan kajian yang mendalam dan memakan waktu yang lama.

Pertanyaan : bagaimana dengan THL yang bertugas di Kantor KBPP?

Jawaban : Peraturan Pemerintah melarang untuk mengangkat tenaga honorer, sehingga menyulitkan dalam menentukan status yang PLKB dengan status THL, namun kedepan, jika formasi CPNS sebagai petugas penyuluh KB dibuka, maka akan diusahakan agar diisi oleh Tenaga THL yang selama ini bertugas sebagai penyuluh KB.

Pertanyaan : pegawai yang bertugas di Kantor KBPP Kab. Inhu apakah juga menentukan keberhasilan yang dicapai oleh Kantor KBPP?

Jawaban : Petugas lapangan hanya melaksanakan penyuluhan dan mengumpulkan akseptor yang akan dilayani. Untuk menentukan pelaksanaan pelayanan, serta pembiayaan diatur oleh Pegawai Kantor KBPP, demikian juga dengan laporan hasil pelaksanaan, dihimpun dan dilaporkan oleh pegawai Kantor KBPP sehingga kerja sama yang baik ini yang menentukan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

keberhasilan pelaksanaan semua program yang dilaksanakan dalam Bidang KB dan PP.

Pertanyaan : dari 14 kecamata yang ada, menurut kakan yang kinerjanya kurang bagus itu yang mana saja, karena berdasarkan kuisioner yang mereka isi semuanya menyatakan kinerjanya bagus?

Jawaban : dari hasil pemantauan yang saya laksanakan beberapa kecamatan mempunyai PLKB dan Koorlap yang kurang menunjukkan hasil yang bagus, seperti kecamatan Seberida, Kecamatan Lirik, kecamatan kelayang, kecamatan rakit Kulim, kecamatan Batang Peranap, kecamatan Rengat dan kecamatan batang cenaku. Meskipun laporan yang masuk menyatakan bagus, tetapi itu merupakan hasil kerja dari Puskesmas yang berada di wilayah tersebut, sedangkan PLKB yang berada di kecamatan tersebut, kurang berperan aktif dalam melaksanakan penyuluhan. Keberhasilan pelaksanaan di kecamatan tersebut lebih kepada kesadaran dari masyarakatnya sendiri untuk melaksanakan program KB, dan program KB menjadi kebutuhan bagi mereka.

Pertanyaan : Pembinaan yang akan dilaksanakan kedepannya bagaimana?

Jawaban : Saya bersama jajaran di kantor sudah merencanakan untuk melaksanakan sidak yang akan dilaksanakan dalam waktu ke depan. Dengan kegiatan ini diharapkan kepada PLKB yang bertugas di kecamatan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Meskipun kegiatan ini akan memerlukan biaya yang lumayan besar, akan dicoba untuk dilaksanakan demi meningkatkan lagi kinerja dan meningkatkan profesionalisme PLKB dalam melaksanakan tugas. Selain itu dengan menempatkan camat sebagai pembina bagi PLKB diharapkan akan mampu untuk memberikan rasa malu dan segan bagi PLKB, sehingga mereka akan lebih rajin masuk kantor dan melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan jabatannya penyuluh KB.

Pertanyaan : Untuk Program Pemberdayaan perempuan?

Jawaban : Program Pemberdayaan diutamakan pengarus utamaan gender, dengan meningkatkan kesadaran masyarakat dan proghram unggulan yang dilaksanakan saat ini adalah pengembangan Kabupaten Layak Anak, dengan menetapkan dua kecamatan sebagai pilot project. Meskipun kegiatan pemberdayaan Perempuan ini terpusat di Kabupaten, namun akan tetap melibatkan pegawai yang berada di kecamatan untuk memonitor pelaksanaan kegiatan di kecamatan sehingga program yang dipilih untuk dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik. Untuk itu pendisiplinan pegawai yang berada di kecamatan menjadi kewajiban mutlak untuk dilaksanakan, demi meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan meningkatkan kinerja Kantor KBPP Kab. Inhu.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 6. Data Tabulasi Responden terhadap variabel kepemimpinan

No. Responden	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	3	3	3	4	27
2	4	4	3	3	3	4	4	3	28
3	3	3	3	2	3	3	2	3	22
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	3	4	3	3	4	3	26
6	4	3	3	3	4	3	3	3	26
7	4	4	4	3	3	3	3	3	27
8	3	4	3	3	3	4	4	3	27
9	3	4	3	3	3	4	4	3	27
10	4	4	4	3	3	4	4	4	30
11	3	4	3	2	3	4	3	3	25
12	3	4	4	4	4	4	3	3	29
13	3	4	4	4	4	4	4	4	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	4	4	3	3	4	3	3	27
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	3	2	2	3	3	2	2	20
18	3	3	3	3	3	4	3	3	25
19	3	3	2	3	3	4	3	3	24
20	3	3	3	4	4	3	2	3	25
21	4	4	3	3	4	4	3	3	28
22	3	4	4	4	4	3	3	3	28
23	3	4	4	4	3	4	3	4	29
24	4	4	4	4	4	3	3	3	29
25	3	4	3	3	3	4	3	3	26
26	3	4	3	3	3	4	3	3	26
27	3	4	4	4	3	4	4	4	30
28	3	4	3	3	3	3	3	3	25
29	3	3	3	3	3	4	4	4	27
30	4	3	3	3	4	4	4	4	29
31	3	3	4	4	4	4	3	3	28
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	4	4	4	27
34	4	3	3	3	3	4	4	4	28
35	3	3	3	3	3	4	4	1	24
36	3	3	3	3	2	3	3	3	23
37	3	3	3	4	3	4	4	3	27
38	4	3	3	4	3	3	4	3	27

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	3	3	3	3	4	3	3	25
No. Responden	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
41	3	3	3	4	3	4	4	4	28
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	4	3	3	3	3	4	3	3	26
45	3	3	3	3	3	4	3	3	25
46	4	3	3	4	4	4	3	4	29
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	3	3	3	3	3	4	3	3	25
49	3	3	4	3	3	3	3	4	26
50	4	3	4	3	3	4	4	3	28
51	4	3	3	4	3	3	4	3	27
52	3	1	3	1	4	3	2	3	20
53	4	4	3	3	3	4	4	4	29
54	4	4	2	4	4	3	4	4	29
55	3	4	4	4	4	3	4	4	30
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24
57	4	4	3	4	4	4	4	4	31
58	3	4	3	4	4	4	4	4	30
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	3	4	3	4	4	4	4	4	30
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	4	4	4	4	4	4	30
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	3	2	2	3	4	4	4	4	26
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	3	3	4	4	4	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	4	4	3	4	3	4	4	4	30
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75	4	4	4	4	3	3	3	4	29
76	4	4	2	4	3	4	4	4	29
77	4	4	2	3	4	4	4	3	28
78	4	4	2	3	3	3	4	4	27
79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
80	3	4	2	4	3	4	4	4	28

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

81	4	4	3	4	4	4	4	4	31
82	4	4	2	3	3	4	4	4	28
83	4	3	3	4	3	4	3	4	28
No. Responden	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
84	3	3	3	3	4	3	3	4	26
85	4	4	4	4	3	3	3	3	28
86	3	3	4	4	3	3	4	4	28
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	3	3	4	4	4	4	30
89	3	3	3	3	3	3	3	3	24
90	3	3	3	4	4	3	4	4	28

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 7. Data Tabulasi Responden terhadap variabel kepemimpinan

No. Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Motivasi									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	2	4	3	4	4	1	1	1	23
4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
8	4	4	3	3	3	3	2	2	4	28
9	4	4	3	3	3	3	2	2	4	28
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
11	3	2	4	3	2	2	3	4	3	26
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31
13	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
23	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
24	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
27	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
29	3	3	3	2	3	3	2	2	2	23
30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
31	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
33	3	3	3	2	3	3	2	2	2	23
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
36	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24
37	1	2	1	2	3	2	1	1	2	15

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

38	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
No. Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Motivasi									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
41	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33
42	3	3	3	4	3	4	4	1	1	26
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
44	1	3	3	3	3	1	4	4	3	25
45	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
47	1	3	3	3	3	1	4	4	3	25
48	1	3	3	3	3	1	4	4	3	25
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
51	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
52	2	4	3	3	2	1	1	1	2	19
53	3	3	4	3	3	4	3	2	2	27
54	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32
55	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
56	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
57	4	4	4	4	3	3	4	4	2	32
58	4	3	3	4	4	4	4	4	2	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
61	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
65	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
67	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24
68	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
72	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
73	3	3	3	4	4	4	2	2	2	27
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
75	4	4	4	4	2	2	2	2	2	26
76	2	3	3	3	4	3	3	2	3	26
77	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
78	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
79	3	4	3	4	3	3	2	2	3	27

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
81	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
82	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
83	3	3	3	4	4	4	2	2	4	29
No. Responden	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Motivasi									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
84	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
85	3	4	3	4	3	2	2	2	4	27
86	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
89	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
90	4	3	4	4	4	4	2	2	4	31

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 8. Data Tabulasi Responden terhadap variabel kepuasan kerja

No. Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepuasan Kerja							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	4	3	3	22
2	2	4	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	4	2	1	22
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	4	3	3	22
6	3	4	3	3	3	4	4	24
7	3	3	3	3	4	2	4	22
8	3	3	3	3	4	2	4	22
9	3	3	3	3	4	2	4	22
10	3	3	3	3	3	3	4	22
11	1	3	2	3	3	4	3	19
12	2	4	3	4	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	4	25
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	4	22
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	2	3	3	3	2	19
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	2	2	3	3	2	18
20	3	4	3	3	4	3	4	24
21	2	3	4	4	3	3	4	23
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	4	3	4	25
24	3	3	4	3	3	3	4	23
25	2	3	3	3	3	3	3	20
26	2	4	4	3	4	3	4	24
27	3	3	4	3	3	3	4	23
28	2	3	3	3	4	3	4	22
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	2	3	3	3	4	4	3	22
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	2	3	3	3	3	3	3	20
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	2	3	3	3	4	4	3	22
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	21

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

37	1	3	2	3	4	3	3	19
38	2	3	3	3	3	4	4	22
39	2	3	3	2	3	4	4	21
40	1	3	1	3	2	1	4	15
No. Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepuasan Kerja							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
41	2	3	3	3	3	3	3	20
42	1	4	4	4	4	4	4	25
43	2	3	3	3	4	4	3	22
44	2	3	3	3	4	4	3	22
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	3	4	3	3	3	3	3	22
47	1	3	3	3	4	4	3	21
48	1	3	3	3	4	4	3	21
49	3	4	3	3	3	3	3	22
50	3	3	3	3	3	4	3	22
51	1	2	1	3	3	4	3	17
52	1	3	2	3	2	1	1	13
53	2	3	3	3	3	4	4	22
54	3	4	3	3	3	3	4	23
55	3	3	4	4	3	4	4	25
56	1	3	3	4	2	3	4	20
57	3	4	3	4	4	4	4	26
58	4	3	4	4	4	4	4	27
59	2	4	4	4	4	4	4	26
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	3	4	4	4	4	3	3	25
62	2	3	4	4	4	3	3	23
63	3	4	4	4	4	4	4	27
64	3	4	4	4	4	4	4	27
65	3	3	3	3	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	3	3	4	4	3	3	3	23
68	3	4	4	4	4	4	3	26
69	3	3	3	3	3	3	3	21
70	4	4	3	4	4	3	4	26
71	4	4	4	4	3	3	3	25
72	2	3	4	3	4	3	4	23
73	2	3	4	4	4	4	4	25
74	3	3	3	3	3	3	3	21
75	3	3	3	4	4	3	3	23
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	2	4	3	3	2	2	4	20
78	2	3	4	2	2	2	4	19

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

79	2	3	4	4	3	3	3	22
80	2	3	4	4	3	2	4	22
81	3	4	3	3	2	2	3	20
82	3	4	4	4	2	3	4	24
83	4	3	3	3	4	2	3	22
No. Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kepuasan Kerja							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
84	3	3	4	4	4	2	4	24
85	2	4	3	3	4	3	4	23
86	2	4	3	4	4	2	4	23
87	3	4	4	3	3	3	3	23
88	3	4	3	4	4	4	4	26
89	3	4	4	4	4	4	4	27
90	3	4	4	4	4	2	3	24

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 9. Data Tabulasi Responden terhadap variabel kinerja

No Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
12	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
13	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
19	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3
38	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
No Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
51	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
52	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
53	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
54	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
62	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
65	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
72	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

78	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
81	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
No Respon den	Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
84	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
85	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
86	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
87	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
90	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										Jumlah
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	67
3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	70
4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	68
4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	68
4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	68
3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	64
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	64
3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64
1	2	4	3	3	4	1	3	3	4	60
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	56
1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	60
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	67
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
1	1	4	1	2	4	4	2	2	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	76
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	66
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	67
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	71
3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	63
Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										Jumlah
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	63
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	71
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	62
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	63
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	71
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	72
2	4	4	1	3	4	4	3	4	3	66
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	72
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	76
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	78
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	82
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	67
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	79
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	73
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	75
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	74
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	76
Nomor Butir Pertanyaan untuk Variabel Kinerja										Jumlah
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

```
FACTOR
  /VARIABLES Pim1 Pim2 Pim3 Pim4 Pim5 Pim6 Pim7 Pim8
  /MISSING LISTWISE
  /ANALYSIS Pim1 Pim2 Pim3 Pim4 Pim5 Pim6 Pim7 Pim8
  /PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION
  /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
  /EXTRACTION PC
  /CRITERIA ITERATE(25)
  /ROTATION VARIMAX
  /METHOD=CORRELATION.
```

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Pim1	1.000	.392
Pim2	1.000	.460
Pim3	1.000	.151
Pim4	1.000	.536
Pim5	1.000	.293
Pim6	1.000	.328
Pim7	1.000	.575
Pim8	1.000	.534

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.269	40.863	40.863	3.269	40.863	40.863
2	1.138	14.226	55.089			
3	.855	10.690	65.780			

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

4	.745	9.308	75.088			
5	.697	8.711	83.798			
6	.544	6.801	90.599			
7	.453	5.669	96.268			
8	.299	3.732	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Pim1	.626
Pim2	.678
Pim3	.389
Pim4	.732
Pim5	.542
Pim6	.572
Pim7	.758
Pim8	.731

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 11. Uji Ulang Validitas Variabel Kepemimpinan

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Pim1	1.000	.410
Pim2	1.000	.446
Pim4	1.000	.508
Pim5	1.000	.283
Pim6	1.000	.354
Pim7	1.000	.619
Pim8	1.000	.541

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.161	45.151	45.151	3.161	45.151	45.151
2	.936	13.375	58.526			
3	.768	10.965	69.490			
4	.732	10.454	79.944			
5	.628	8.965	88.909			
6	.466	6.660	95.569			
7	.310	4.431	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Pim1	.640
Pim2	.668

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Communalities

	Initial	Extraction
Pim1	1.000	.410
Pim2	1.000	.446
Pim4	1.000	.508
Pim5	1.000	.283
Pim6	1.000	.354
Pim7	1.000	.619
Pim8	1.000	.541

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

Pim4	.713
Pim5	.532
Pim6	.595
Pim7	.787
Pim8	.736

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 12. Uji Validitas Variabel Motivasi

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Mot1	1.000	.428
Mot2	1.000	.292
Mot3	1.000	.578
Mot4	1.000	.455
Mot5	1.000	.273
Mot6	1.000	.375
Mot7	1.000	.425
Mot8	1.000	.491
Mot9	1.000	.343

Extraction Method: Principal Component Analysis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.661	40.676	40.676	3.661	40.676	40.676
2	1.445	16.052	56.728			
3	1.276	14.176	70.904			
4	.746	8.293	79.197			
5	.672	7.468	86.665			
6	.444	4.932	91.597			
7	.361	4.015	95.612			
8	.247	2.748	98.359			
9	.148	1.641	100.000			

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Mot1	.654
Mot2	.541
Mot3	.760
Mot4	.675
Mot5	.522
Mot6	.612
Mot7	.652
Mot8	.700
Mot9	.586

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

UNIVERSITAS TERBUKA

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 13. Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Puas1	1.000	.163
Puas2	1.000	.430
Puas3	1.000	.616
Puas4	1.000	.524
Puas5	1.000	.353
Puas6	1.000	.132
Puas7	1.000	.250

Extraction Method: Principal Component Analysis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.467	35.249	35.249	2.467	35.249	35.249
2	1.227	17.528	52.777			
3	.891	12.732	65.509			
4	.793	11.327	76.836			
5	.623	8.895	85.731			
6	.587	8.379	94.110			
7	.412	5.890	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Component
	1
Puas1	.404
Puas2	.656
Puas3	.785
Puas4	.724
Puas5	.594
Puas6	.363
Puas7	.500

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 14. Uji Ulang Variabel Kepuasan kerja

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Puas2	1.000	.464
Puas3	1.000	.624
Puas4	1.000	.582
Puas5	1.000	.323
Puas7	1.000	.271

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.263	45.262	45.262	2.263	45.262	45.262
2	.854	17.079	62.341			
3	.794	15.889	78.230			
4	.623	12.467	90.696			
5	.465	9.304	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Puas2	.681
Puas3	.790

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Puas4	.763
Puas5	.569
Puas7	.520

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 15. Uji Validitas Variabel Kinerja

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Kin1	1.000	.528
Kin2	1.000	.567
Kin3	1.000	.527
Kin4	1.000	.569
Kin5	1.000	.516
Kin6	1.000	.570
Kin7	1.000	.383
Kin8	1.000	.293
Kin9	1.000	.243
Kin10	1.000	.424
Kin11	1.000	.432
Kin12	1.000	.399
Kin13	1.000	.435
Kin14	1.000	.252
Kin15	1.000	.438
Kin16	1.000	.587
Kin17	1.000	.497
Kin18	1.000	.469
Kin19	1.000	.503
Kin20	1.000	.615
Kin21	1.000	.433

Extraction Method: Principal Component Analysis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.679	46.092	46.092	9.679	46.092	46.092
2	1.957	9.320	55.412			
3	1.263	6.012	61.424			
4	1.091	5.196	66.620			
5	1.012	4.818	71.438			
6	.936	4.457	75.896			
7	.690	3.285	79.181			
8	.674	3.210	82.390			
9	.600	2.858	85.249			
10	.556	2.650	87.898			
11	.453	2.157	90.055			
12	.377	1.796	91.851			
13	.339	1.613	93.464			
14	.297	1.416	94.880			
15	.242	1.152	96.032			
16	.220	1.049	97.081			
17	.165	.785	97.866			
18	.157	.746	98.612			
19	.148	.706	99.318			
20	.085	.404	99.722			
21	.058	.278	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix[a]

	Component
	1
Kin1	.727
Kin2	.753
Kin3	.726
Kin4	.755
Kin5	.718
Kin6	.755

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kin7	.619
Kin8	.541
Kin9	.493
Kin10	.651
Kin11	.657
Kin12	.631
Kin13	.660
Kin14	.502
Kin15	.662
Kin16	.766
	Component
	1
Kin17	.705
Kin18	.685
Kin19	.710
Kin20	.784
Kin21	.658

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 16. Hasil Uji Realibilitas Variabel kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.793	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pim1	3.3889	.49023	90
Pim2	3.4444	.58273	90
Pim4	3.3556	.60543	90
Pim5	3.3333	.49718	90
Pim6	3.5778	.49668	90
Pim7	3.4444	.58273	90
Pim8	3.4222	.58015	90

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Inter-Item Correlation Matrix

	Pim1	Pim2	Pim4	Pim5	Pim6	Pim7	Pim8
Pim1	1.000	.411	.286	.292	.267	.411	.364
Pim2	.411	1.000	.439	.181	.345	.404	.336
Pim4	.286	.439	1.000	.386	.206	.502	.463
Pim5	.292	.181	.386	1.000	.212	.220	.364
Pim6	.267	.345	.206	.212	1.000	.500	.314
Pim7	.411	.404	.502	.220	.500	1.000	.535
Pim8	.364	.336	.463	.364	.314	.535	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pim1	20.5778	5.303	.495	.283	.775
Pim2	20.5222	4.971	.520	.328	.771
Pim4	20.6111	4.780	.573	.420	.761
Pim5	20.6333	5.493	.395	.238	.792
Pim6	20.3889	5.386	.446	.303	.783
Pim7	20.5222	4.679	.652	.509	.744
Pim8	20.5444	4.813	.594	.385	.756

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.9667	6.662	2.58105	7

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 17. Hasil uji Realibilitas variabel Motivasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.814	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mot1	3.1333	.70631	90
Mot2	3.2556	.50971	90
Mot3	3.3444	.56412	90
Mot4	3.3333	.54049	90
Mot5	3.2444	.50416	90
Mot6	3.2111	.75691	90

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Mot7	3.1889	.83322	90
Mot8	3.0444	.89833	90
Mot9	3.1667	.76804	90

Inter-Item Correlation Matrix

	Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7	Mot8	Mot9
Mot1	1.000	.372	.504	.441	.255	.577	.129	.185	.269
Mot2	.372	1.000	.433	.503	.060	.062	.150	.245	.321
Mot3	.504	.433	1.000	.577	.254	.328	.386	.457	.281
Mot4	.441	.503	.577	1.000	.316	.293	.233	.247	.217
	Mot1	Mot2	Mot3	Mot4	Mot5	Mot6	Mot7	Mot8	Mot9
Mot5	.255	.060	.254	.316	1.000	.540	.290	.199	.213
Mot6	.577	.062	.328	.293	.540	1.000	.328	.234	.190
Mot7	.129	.150	.386	.233	.290	.328	1.000	.799	.354
Mot8	.185	.245	.457	.247	.199	.234	.799	1.000	.559
Mot9	.269	.321	.281	.217	.213	.190	.354	.559	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot1	25.7889	12.258	.502	.541	.790
Mot2	25.6667	13.506	.394	.376	.802
Mot3	25.5778	12.426	.628	.514	.778
Mot4	25.5889	12.941	.516	.461	.790
Mot5	25.6778	13.457	.414	.361	.800
Mot6	25.7111	12.118	.484	.555	.793
Mot7	25.7333	11.389	.562	.691	.782
Mot8	25.8778	10.805	.614	.750	.775
Mot9	25.7556	12.074	.483	.403	.793

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.9222	15.241	3.90398	9

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 18. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.679	.688	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Puas2	3.3222	.49328	90
Puas3	3.2222	.64959	90
Puas4	3.2778	.51989	90
Puas5	3.3778	.62850	90
Puas7	3.4000	.64998	90

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Inter-Item Correlation Matrix

	Puas2	Puas3	Puas4	Puas5	Puas7
Puas2	1.000	.405	.392	.219	.224
Puas3	.405	1.000	.514	.287	.319
Puas4	.392	.514	1.000	.329	.200
Puas5	.219	.287	.329	1.000	.176
Puas7	.224	.319	.200	.176	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Puas2	13.2778	2.855	.444	.221	.628
Puas3	13.3778	2.305	.563	.355	.563
Puas4	13.3222	2.670	.528	.332	.593
Puas5	13.2222	2.714	.352	.137	.666
Puas7	13.2000	2.724	.323	.119	.682

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.6000	3.838	1.95913	5

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 19. Hasil uji Realibilitas Variabel Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.940	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kin1	3.4111	.49479	90
Kin2	3.3444	.50081	90
Kin3	3.3778	.48755	90
Kin4	3.3000	.52894	90
Kin5	3.3333	.51929	90
Kin6	3.4111	.49479	90
Kin7	3.4556	.50081	90

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

Kin8	3.3111	.53305	90
Kin9	3.3222	.53690	90
Kin10	3.3889	.49023	90
Kin11	3.2000	.50168	90
Kin12	3.2000	.65686	90
Kin13	3.1778	.64613	90
Kin14	3.5111	.52455	90
Kin15	3.0111	.78604	90
Kin16	3.3556	.50416	90
Kin17	3.5111	.50268	90
Kin18	3.4222	.63561	90
Kin19	3.4000	.57670	90
Kin20	3.4111	.51700	90
Kin21	3.5778	.49668	90

Inter-Item Correlation Matrix

	Kin1	Kin2	Kin3	Kin4	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10	Kin11	Kin12
Kin1	1.000	.737	.700	.554	.554	.495	.460	.362	.426	.492	.389	.366
Kin2	.737	1.000	.612	.751	.720	.601	.487	.352	.293	.455	.483	.232
Kin3	.700	.612	1.000	.645	.562	.513	.392	.278	.474	.507	.377	.393
Kin4	.554	.751	.645	1.000	.736	.554	.327	.383	.328	.368	.449	.375
Kin5	.554	.720	.562	.736	1.000	.685	.403	.311	.255	.368	.388	.264
Kin6	.495	.601	.513	.554	.685	1.000	.596	.489	.257	.492	.389	.401
Kin7	.460	.487	.392	.327	.403	.596	1.000	.557	.367	.460	.259	.198
Kin8	.362	.352	.278	.383	.311	.489	.557	1.000	.470	.392	.353	.205
Kin9	.426	.293	.474	.328	.255	.257	.367	.470	1.000	.543	.259	.166
Kin10	.492	.455	.507	.368	.368	.492	.460	.392	.543	1.000	.411	.349
Kin11	.389	.483	.377	.449	.388	.389	.259	.353	.259	.411	1.000	.627
Kin12	.366	.232	.393	.375	.264	.401	.198	.205	.166	.349	.627	1.000
Kin13	.261	.329	.391	.434	.424	.366	.268	.229	.157	.347	.582	.683
Kin14	.264	.392	.335	.373	.399	.264	.301	.269	.406	.485	.162	.124
Kin15	.306	.418	.458	.451	.459	.508	.272	.340	.338	.339	.536	.409
Kin16	.488	.533	.453	.438	.443	.533	.464	.378	.319	.525	.560	.461
Kin17	.501	.498	.441	.558	.459	.501	.493	.406	.299	.415	.303	.299
Kin18	.514	.456	.458	.388	.386	.478	.448	.271	.255	.441	.366	.576
Kin19	.441	.335	.416	.486	.375	.480	.296	.175	.196	.358	.419	.765

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

Kin20	.430	.488	.447	.571	.446	.518	.484	.387	.286	.337	.589	.549
Kin21	.486	.365	.388	.402	.421	.486	.330	.290	.221	.313	.388	.468

Kin13	Kin14	Kin15	Kin16	Kin17	Kin18	Kin19	Kin20	Kin21
.261	.264	.306	.488	.501	.514	.441	.430	.486
.329	.392	.418	.533	.498	.456	.335	.488	.365
.391	.335	.458	.453	.441	.458	.416	.447	.388
.434	.373	.451	.438	.558	.388	.486	.571	.402
.424	.399	.459	.443	.459	.386	.375	.446	.421
.366	.264	.508	.533	.501	.478	.480	.518	.486
.268	.301	.272	.464	.493	.448	.296	.484	.330
.229	.269	.340	.378	.406	.271	.175	.387	.290
.157	.406	.338	.319	.299	.255	.196	.286	.221
.347	.485	.339	.525	.415	.441	.358	.337	.313
.582	.162	.536	.560	.303	.366	.419	.589	.388
.683	.124	.409	.461	.299	.576	.765	.549	.468
1.000	.392	.461	.494	.374	.472	.591	.620	.482
.392	1.000	.313	.367	.404	.255	.208	.294	.363
.461	.313	1.000	.699	.384	.283	.411	.569	.415
.494	.367	.699	1.000	.561	.473	.510	.640	.472
Kin13	Kin14	Kin15	Kin16	Kin17	Kin18	Kin19	Kin20	Kin21
.374	.404	.384	.561	1.000	.583	.488	.523	.469
.472	.255	.283	.473	.583	1.000	.668	.526	.357
.591	.208	.411	.510	.488	.668	1.000	.724	.596
.620	.294	.569	.640	.523	.526	.724	1.000	.596
.482	.363	.415	.472	.469	.357	.596	.596	1.000

UNIVERSITAS TERBUKA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin1	67.0222	54.157	.673	.	.934
Kin2	67.0889	53.925	.697	.	.934
Kin3	67.0556	54.165	.683	.	.934

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kin4	67.1333	53.555	.707	.	.933
Kin5	67.1000	53.956	.666	.	.934
Kin6	67.0222	53.887	.712	.	.934
Kin7	66.9778	54.831	.569	.	.936
Kin8	67.1222	55.075	.499	.	.937
Kin9	67.1111	55.381	.455	.	.938
Kin10	67.0444	54.605	.616	.	.935
Kin11	67.2333	54.428	.625	.	.935
Kin12	67.2333	53.170	.595	.	.936
Kin13	67.2556	52.979	.628	.	.935
Kin14	66.9222	55.421	.462	.	.937
Kin15	67.4222	51.707	.617	.	.936
Kin16	67.0778	53.601	.738	.	.933
Kin17	66.9222	54.162	.661	.	.934
Kin18	67.0111	52.977	.640	.	.935
Kin19	67.0333	53.291	.675	.	.934
Kin20	67.0222	53.325	.756	.	.933
Kin21	66.8556	54.529	.617	.	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.4333	59.304	7.70094	21

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PUAS, MOT, PIM	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.583	4.97309

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3151.176	3	1050.392	42.472	.000[a]
	Residual	2126.924	86	24.732		
	Total	5278.100	89			

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PUAS, MOT, PIM	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.583	4.97309

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3151.176	3	1050.392	42.472	.000[a]
	Residual	2126.924	86	24.732		

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Total	5278.100	89			

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.278	4.610		9.172	.000		
	PIM	.127	.234	.058	.541	.590	.405	2.468
	MOT	.020	.153	.010	.130	.897	.780	1.282
	PUAS	1.276	.182	.724	7.029	.000	.441	2.265

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations[a]

Model			PUAS	MOT	PIM
1	Correlations	PUAS	1.000	-.061	-.695
		MOT	-.061	1.000	-.292
		PIM	-.695	-.292	1.000
	Covariances	PUAS	.033	-.002	-.030
		MOT	-.002	.023	-.010
		PIM	-.030	-.010	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PIM	MOT	PUAS
1	1	3.957	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.029	11.718	.10	.00	.07	.46
	3	.009	20.957	.49	.04	.92	.00
	4	.006	26.702	.40	.95	.01	.53

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficient Correlations[a]

Model			PUAS	MOT	PIM
1	Correlations	PUAS	1.000	-.061	-.695
		MOT	-.061	1.000	-.292
		PIM	-.695	-.292	1.000
	Covariances	PUAS	.033	-.002	-.030
		MOT	-.002	.023	-.010
		PIM	-.030	-.010	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PIM	MOT	PUAS
1	1	3.957	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.029	11.718	.10	.00	.07	.46
	3	.009	20.957	.49	.04	.92	.00
	4	.006	26.702	.40	.95	.01	.53

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 21. Hasil Uji heteroskedastisitas dan Normalitas

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PUAS, MOT, PIM	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.597	.583	4.97309

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3151.176	3	1050.392	42.472	.000[a]
	Residual	2126.924	86	24.732		
	Total	5278.100	89			

a. Predictors: (Constant), PUAS, MOT, PIM

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.278	4.610		9.172	.000		
	PIM	.127	.234	.058	.541	.590	.405	2.468
	MOT	.020	.153	.010	.130	.897	.780	1.282
	PUAS	1.276	.182	.724	7.029	.000	.441	2.265

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations[a]

Model			PUAS	MOT	PIM
1	Correlations	PUAS	1.000	-.061	-.695
		MOT	-.061	1.000	-.292
		PIM	-.695	-.292	1.000
	Covariances	PUAS	.033	-.002	-.030
		MOT	-.002	.023	-.010
		PIM	-.030	-.010	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PIM	MOT	PUAS
1	1	3.957	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.029	11.718	.10	.00	.07	.46
	3	.009	20.957	.49	.04	.92	.00
	4	.006	26.702	.40	.95	.01	.53

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics[a]

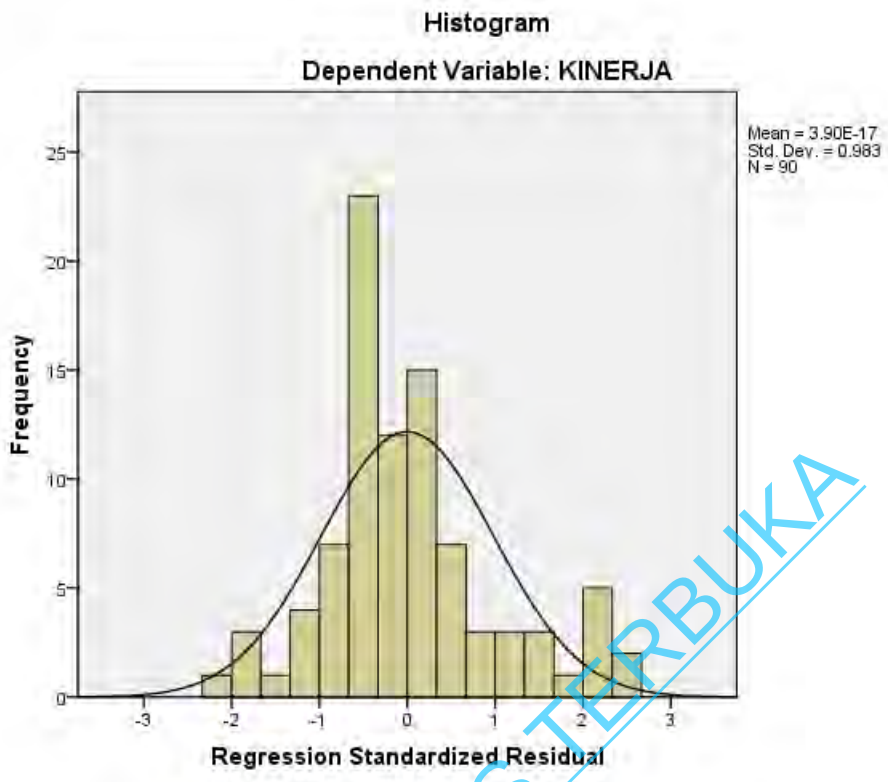
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	58.8487	82.3500	70.4333	5.95033	90
Std. Predicted Value	-1.947	2.003	.000	1.000	90
Standard Error of Predicted Value	.583	2.138	1.011	.280	90
Adjusted Predicted Value	58.0266	82.2080	70.3975	5.98535	90
Residual	-11.47950	12.16186	.00000	4.88856	90
Std. Residual	-2.308	2.446	.000	.983	90
Stud. Residual	-2.331	2.540	.003	1.008	90
Deleted Residual	-11.70965	13.12245	.03588	5.13709	90
Stud. Deleted Residual	-2.395	2.626	.007	1.023	90
Mahal. Distance	.234	15.457	2.967	2.394	90
Cook's Distance	.000	.127	.013	.025	90
Centered Leverage Value	.003	.174	.033	.027	90

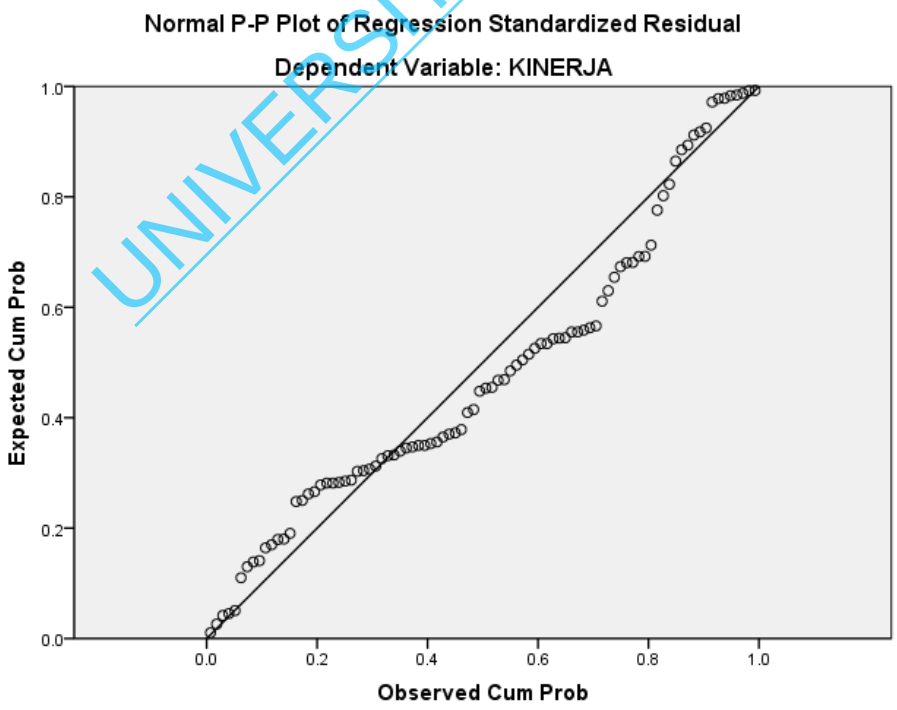
a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Charts

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka





UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka