



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI BPS PROVINSI SULAWESI BARAT**



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

Disusun Oleh :

I L H A M

NIM. 500010131

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRACT

THE EFFECTS OF LEADERSHIP, THE QUALITY OF WORKLIFE AND ACHIEVEMENT MOTIVATION ON THE STATISTICAL OFFICE IN THE WEST SULAWESI PROVINCE

Ilham

ilham_mss@bps.go.id

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The study aimed to look at the direct effects of leadership on job performance, the direct influences of the quality of working life on the performance and motivation direct influences on job performance of the statistical office (BPS) in the West Sulawesi province

This is a quantitative study with a survey approach. The population is all employees of BPS West Sulawesi province, amounting to 49 people. The variables of this study are Leadership (X1), Quality of Work Life (X2), motivation (X3) and Job Performance (Y). The research instrument used a questionnaire with the number of questions as many as 69. Each question used the Likert scale with 5 optional choices. The analytical method use disdescriptive analysis method and multiple regression analysis..

The magnitude of the effect of Leadership, Quality Work and Motivation positive effecton job performance is 0.643. leadership influence job performance is 0.438. Influencethe quality ofwork life on work performance is 0.327. The influence of motivation on job performance is equal to 0.235. That means are three independent variables (leadership, quality of work life and motivation) simultaneously and partially positive and significant impact on work performance on the statistica office (BPS) in the West Sulawesi Province.

Key Words : Leadership, quality of work live, motivation, and performance

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI BARAT

ILHAM

ilham_mss@bps.go.id

Program PascaSarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan kerja, dan Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi adalah seluruh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 49 orang. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Prestasi Kerja (Y). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 69. Setiap pertanyaan diukur menggunakan skala *likert* dengan 5 opsi pilihan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja adalah 0,643. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah 0,438. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,327. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,235. Hal ini berarti ketiga variabel bebas (kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat

Kata kunci: kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan prestasi kerja

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Desember 2014
Yang Menyatakan

(ILHAM)
NIM.500010131

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Ilham

NIM : 500010131

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I




Dr. Karnedi, M.A
NIP.19640508 199903 1 002

Dr. Ir. Rusman, SE, MM
NIDN.0908086801

Penguji Ahli



Dr Ignatius Heruwasto
NIDN 0607050222

Mengetahui,

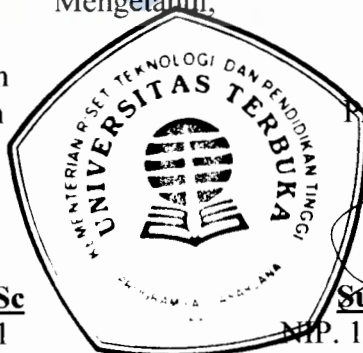
Ketua Bidang Ilmu Manajemen
Program Magister Manajemen

Direktur
Program Pascasarjana




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

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



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Ilham

NIM : 500010131

Program Studi : Magister Manajemen

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

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

Hari/Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Waktu : 17.00 - 19.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
Nama: Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli
Nama: Dr. Ignatius Heruwasto

Pembimbing I
Nama:
Dr. Ir. Rusman, SE, MM

Pembimbing II
Nama:
Dr. Karnedi, M.A

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena atas rahmat dan ridhoNya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat ini diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

Penyelesaian TAPM ini tentunya tidak akan mendekati sempurna tanpa bantuan dan dukungan berbagai pihak. Utamanya Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak DR. Ir. Rusman SE., M.SA., MM selaku pembimbing I yang di sela sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis demi menuju proses kesempurnaan sehingga penulisan TAPM ini dapat terselesaikan.
2. DR. Karnedi, MA selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penyusunan TAPM ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Kepala dan Seluruh Staf UPBJJ Majene Universitas Terbuka
5. Bapak Setianto, SE., M.Si selaku Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat atas izin untuk mengikuti kegiatan belajar di Universitas Terbuka.
6. Teman-teman pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat yang telah bersedia menjadi objek dalam penelitian ini. Terima kasih banyak atas kesediaan dan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian.

7. Teman-teman Mahasiswa Universitas Terbuka Angkatan I UPBJJ majene yang selalu kompak. Terima kasih atas kerjasama, dorongan semangat serta bantuannya. Ter khusus kepada Achmad Nasir, terima kasih tak terhingga atas bantuannya.
8. Ibunda Hj Asma dan segenap keluarga besar terima kasih atas restu dan doanya yang tidak pernah terputus.
9. My lovely wife Anny Arjumiati Anis yang tidak henti hentinya memberikan dukungan, semangat, perhatian, cinta, dan segalanya. Terima kasih karena telah menjadikanku halal sebagai ladang dakwahku.. “Senyum, tingkah ceria dan manjumu mengalihkan duniaku, your my everything”. Love *u much*..
10. Ananda Kesayangan Zalfa Lubnaziha Fariishta Ilham the power of spirit. You are my inspiration.
11. Semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini, Penulis sadar bahwa TAPM ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran guna penyempurnaan lebih lanjut. Akhir kata semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Mamuju, Desember 2014

Penulis

ILHAM

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Ilham
- NIM : 500010131
- Program Studi : Magister Manajemen
- Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 22 Oktober 1980
- Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SD Islam Athirah Makassar pada tahun 1997
2. Lulus SMP di SMP Islam Athirah Makassar pada tahun 2000
3. Lulus SMA di SMA Islam Athirah Makassar pada tahun 2003
4. Lulus S1 di Sekolah Kolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Mamuju Jurusan Ekonomi Pembangunan pada tahun 2012
- Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Subbagian Kepegawaian dan Hukum BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2006–2008
2. Staf Seksi Statistik Ketahanan Sosial BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2008-2010
3. Staf Seksi Statistik Niaga dan Jasa BPS Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010-Sekarang

Mamuju, Desember 2014

ILHAM
NIM. 500010131

DAFTAR ISI

Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Kepemimpinan	8
2. Kualitas Kehidupan Kerja	15
3. Motivasi	19
4. Prestasi Kerja	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	30
C. Penelitian Terdahulu	31
D. Kerangka Pikir	33

	E. Hipotesis.....	36
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	37
	A. Desain Penelitian.....	37
	B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	37
	C. Instrumen Penelitian.....	38
	D. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
	1. Uji Validitas	39
	2. Uji Reabilitas	41
	E. Metode Analisis Data	41
	1. Analisis Deskriptif	42
	2. Analisis Regresi	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
	A. Gambaran Umum Penelitian	45
	B. Karakteristik Sampel Penelitian	47
	C. Validitas dan Realibilitas Penelitian	50
	D. Deskripsi Hasil Penelitian	61
	E. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	93
	F. Hasil Penghitungan Pengujian Hipotesis	96
	G. Analisis Sensivitas	101
	H. Pembahasan	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	106
	A. Kesimpulan	106
	B. Saran	107

C. Keterbatasan Penelitian	107
D. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Evaluasi Kegiatan Survei Statistik Jasa Akomodasi Tahun 2014 ..	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5.	Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan	52
Tabel 4.6.	Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	53
Tabel 4.7.	Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi	55
Tabel 4.8.	Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada Variabel Prestasi Kerja	56
Tabel 4.9.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Kepemimpinan	58
Tabel 4.10.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	58
Tabel 4.11.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Motivasi	59
Tabel 4.12.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Prestasi Kerja	60
Tabel 4.13.	Nomor Pertanyaan yang dihilangkan dalam Penyusunan Indikator/ Variabel.....	61
Tabel 4.14.	Kategori dan Rentang Skor Variabel Penelitian	62
Tabel 4.15.	Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan	65
Tabel 4.16.	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	66
Tabel 4.17.	Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan / Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X_1)	67

Tabel 4.18.	Ringkasan Statistik Skor Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Menurut Dimensi/ Indikator.....	71
Tabel 4.19.	Deskripsi Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	72
Tabel 4.20.	Distribusi Frekuensi Variabel Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	73
Tabel 4.21.	Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan/ Pernyataan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2).....	74
Tabel 4.22.	Ringkasan Statistik Skor Responden Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Dimensi / Indikator.....	75
Tabel 4.23.	Deskripsi Data Variabel Motivasi	79
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Variabel Variabel Motivasi (X3).....	80
Tabel 4.25.	Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan/ Pernyataan Variabel Motivasi (X3).....	81
Tabel 4.26.	Ringkasan Statistik Skor Responden Terhadap Variabel Motivasi Menurut Dimensi/ Indikator	84
Tabel 4.27.	Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja	85
Tabel 4.28	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)	86
Tabel 4.29.	Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan/ Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y).....	87
Tabel 4.30.	Ringkasan Statistik Skor Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Menurut Dimensi/ Indikator	91
Tabel 4.31	Total Skor Variabel Penelitian	92
Tabel 4.32	Uji Normalitas	94
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.34	Uji Heterokedastisitas	95
Tabel 4.35	Ringkasan Hasil Output SPSS	96
Tabel 4.36	Nilai Beta Coefficient	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Marslow's Neer Hierarchy</i>	24
Gambar 2.2	Kerangka Konsep	36



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika dunia kerja yang berkembang sangat pesat, menuntut seluruh aspek yang terlibat didalamnya untuk dapat bersinergi demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan kinerja terbaik yang dapat dihasilkan dari sistem yang dibentuk dan disusun oleh organisasi tersebut. Salah satu unsur yang berperan didalamnya adalah sumber daya manusia. Unsur manusia merupakan unsur utama dalam suatu organisasi, baik organisasi niaga maupun organisasi pemerintah. Organisasi pemerintah harus mampu mengemban visi dan misi dalam mensukseskan pembangunan termasuk fungsi administrasi dan manajemen yang efektif dan efisien.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai instansi pemerintah penyedia data statistik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal melaksanakan kewenangan yang diemban, BPS melakukan koordinasi baik dengan pihak luar maupun internal BPS sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya, BPS menuangkan dalam visi dan misi. Pelopor data statistik terpercaya untuk semua adalah visi BPS. Dalam perjalanannya berbagai hambatan dan rintangan harus dilalui oleh BPS. Mulai dari reaksi pengguna data yang bersifat positif sampai yang beranggapan negatif akan hasil kerja BPS. Hal ini dapat dilihat salah satunya dari penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara pada tahun 2012 yang memberikan nilai kinerja 52 dari 100. Hal ini berarti BPS masih harus bekerja lebih keras untuk mencapai nilai 100.

BPS merupakan lembaga non-Kementrian yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada presiden. BPS dipimpin oleh seorang kepala dan memiliki kantor ditingkat provinsi, kabupaten/kota. Dalam hirarki garis komando, BPS provinsi merupakan perpanjangan tangan dari BPS pusat. Untuk hal-hal yang bersifat strategis, perintah langsung turun dari pusat ke BPS yang berada di tingkatan selanjutnya, misalnya terkait kepegawaian, anggaran, survei, sensus dan lain sebagainya. BPS sebagai instansi vertikal, BPS Provinsi dan kabupaten/kota juga dipimpin oleh seorang kepala, yang bertanggung jawab penuh atas penyelenggaraan kegiatan di wilayah yang dipimpinnya, sehingga prestasi kerja BPS pusat merupakan andil dari BPS yang berada pada tingkatan dibawah.

Tantangan dalam mewujudkan visi BPS merupakan tantangan yang harus dijawab oleh setiap insan BPS dibawah komando kepala, meski perintah untuk kegiatan strategis berasal dari BPS pusat, namun untuk hal yang lain BPS yang berada dibawah BPS Pusat bisa mengambil keputusan atau kebijakan tersendiri. Dalam konteks BPS Provinsi, BPS provinsi membawahi BPS kabupaten/kota yang berada dalam provinsi yang sama. Untuk itu diperlukan kepemimpinan seorang kepala yang memegang kendali dan mampu mengorganisir jajarannya.

Usman (2008), kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi pengikut melalui proses untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dibutuhkan dalam menjalankan fungsi manajemen melalui *planning, organizing, directing dan controlling*. Pengaruh dari seorang pemimpin diharapkan dapat membuat seseorang atau bawahan melakukan kegiatan sesuai dengan harapan yang

mempengaruhi dan tidak selalu berdasakan pada kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin. Untuk itu diperlukan figur pemimpin yang juga memiliki kemampuan beradaptasi, kemampuan individu dalam hal pengetahuan, kemampuan komunikasi agar segalanya dapat berjalan efektif dan efisien.

Tahun 2012 terjadi suksesi kepemimpinan di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Penggantian pucuk pimpinan ini dimaksudkan sebagai penyegaran organisasi di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Penggantian pimpinan ini mengharuskan setiap jajaran untuk dapat menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang diinginkan pimpinan yang baru. Kondisi kegiatan yang periodenya pendek serta kompleksitas pekerjaan membutuhkan SDM dan energi yang besar. Kompleksitas pekerjaan ini menuntut kemampuan pemimpin untuk menjalankan fungsi manajerial dengan baik.

Peningkatan prestasi kerja BPS Provinsi Sulawesi Barat, juga ditunjang dengan kondisi organisasi itu sendiri. Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, hanya bisa dilaksanakan jika keadaan organisasi memungkinkan pegawai untuk mencapai tujuan dan kebutuhan pribadinya. Kondisi ini dinamakan kualitas kehidupan kerja. Nawawi (2001), kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Struktur organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, penggunaan teknologi yang tepat guna, kebijakan pimpinan sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja para pegawai yang nantinya akan berimbas pada pencapaian prestasi BPS secara umum. Kualitas kehidupan kerja yang relatif baik dapat menunjang prestasi

kerja yang relatif baik pula. Struktur organisasi BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam hal ini formasi jabatan hampir terpenuhi secara lengkap. Ketersediaan peralatan teknologi misalnya komputer, laptop, scanner, jaringan internet juga telah dipenuhi kebutuhannya yang diharapkan dapat menjadi penunjang peningkatan prestasi kerja untuk mencapai tujuan BPS Provinsi Sulawesi Barat secara khusus dan pencapaian tujuan BPS secara umum.

Volume pekerjaan yang tinggi, waktu penyelesaian yang singkat merupakan kendala yang harus dihadapi setiap insan BPS. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan permasalahan pokok yang dihadapi adalah bagaimana memberi motivasi kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan menjawab tantangan yang dihadapi BPS. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gustiyah (2009), kepuasan kerja, status, tanggung jawab, kompensasi, lingkungan kerja, keinginan, dan harapan pribadi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Faktor inilah yang menjadi perhatian BPS diantaranya pemberian remunerasi dengan harapan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja BPS secara keseluruhan.

Kerja dapat dipandang sebagai *input* dan dapat dianggap sebagai dampak, akibat dan nilai tambah. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya prestasi kerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi pegawai maupun dari faktor upaya strategis instansi terkait. Faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan

dan lain-lain. Prestasi kerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua instansi yang mempekerjakannya sebab prestasi yang dihasilkan pegawai pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja instansi atau organisasi.

Tantangan yang dihadapi BPS serta ekspektasi yang tinggi dari konsumen data menuntut prestasi/kinerja maksimal dari seluruh insan BPS. Sikap pengguna data yang meragukan hasil kerja BPS kadangkala disebabkan oleh kesalahan pegawai sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan harapan. Setiap instansi mengharapkan kesalahan yang minim. Dalam hal ini kepemimpinan memainkan peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan rutin Statistik Jasa Akomodasi dapat dilihat bahwa pelaksanaan kegiatan melebihi waktu yang telah ditentukan yang berimbas pada terlambatnya ketersediaan data statistik.

Untuk lebih jelas, hasil evaluasi kegiatan survei jasa akomodasi dijabarkan pada Tabel 1.1. berikut ini



Tabel 1.1
Evaluasi Kegiatan Survei Statistik Jasa Akomodasi,
Tahun 2014

No	Keterangan/ Bulan	Target		Realisasi		Ketera ngan
		Jumlah Sampel	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Sampel	Waktu Pelaksanaan	
1.	Januari	27	1-15	27	25	Lewat
2.	Februari	27	1-15	27	23	Lewat
3.	Maret	27	1-15	27	26	Lewat
4.	April	27	1-15	27	27	Lewat
5.	Mei	27	1-15	27	24	Lewat
6.	Juni	27	1-15	27	20	Lewat
7.	Juli	27	1-15	27	18	Lewat
8.	Agustus	27	1-15	27	19	Lewat

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa dalam setiap bulan pelaksanaan survey, menunjukkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Keterlambatan ini berimbas pada waktu ketersediaan data. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai belum maksimal sesuai harapan.

Berdasarkan uraian terhadap kondisi pegawai di Kantor BPS Provinsi Sulawesi Barat, variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi menjadi aspek yang menarik untuk diteliti terkait prestasi kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang maka penulismemilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja
2. Mengkaji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja
3. Mengkaji pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Manfaat penelitian:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini merupakan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dan menguji aplikasi teori ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bagaimana dampak kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi yang ada saat ini terhadap prestasi kerja pegawai dan hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *pemimpin*. Istilah 'pemimpin' digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Menurut Kartono (2006), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi sejalan dengan keinginan pemimpin. sementara menurut Robbin (2003), Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Pendapat lain yang kurang lebih sama menurut Rivai (2005), Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Matondang (2008) menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan sesuai dengan yang diinginkan.

Sementara kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Terkait dengan hal tersebut gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam usaha pengembangan sistem pemerintahan dan peningkatan kualitas sebagai modal dalam membangun bangsa. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kebijakan yang memandu dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut Bernardine R, dkk (2006), kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara membuatnya menjadi lebih kohesif dan lebih masuk akal. Menurut Usman (2008), kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2002), kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kekuasaan dan pembuat keputusan. Dalam bentuk lain kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi seseorang terhadap orang lain. Dalam pelaksanaannya melibatkan interaksi individu maupun interaksi kelompok atau interaksi individu dan kelompok sehingga kepemimpinan memegang peranan

penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena unsur orang yang dipengaruhi dan unsur orang yang mempengaruhi.

Rivai (2008) mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya..

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat,

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

- a. *Inteligensia*.
- b. Kepribadian.
- c. Karakteristik fisik.

2. Teori perilaku,

Dalam teori tersebut perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bias dipelajari. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang berorientasi tugas.
- b. Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

3. Teori situasional,

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

Dapat dikatakan, bahwa seorang pemimpin seharusnya memiliki banyak kelebihan dibanding dengan mereka yang dipimpin, yakni memiliki kewibawaan, kharismatik, cerdas, pintar dan disegani. Robbins (2006), teori perilaku kepemimpinan berdasarkan penelitian terdahulu adalah:

1. Teori Perilaku Kepemimpinan Ohio

Teori perilaku ini berusaha untuk mengidentifikasi dimensi-dimensi dari perilaku kepemimpinan. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh dua dimensi yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Kedua dimensi tersebut antara lain:

a. Struktur Prakarsa (*Initiating Structure*)

Struktur prakarsa ini mengacu kepada sejauhmana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan. Struktur ini mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja, dan tujuan. Pemimpin yang dicirikan tinggi dalam struktur prakarsanya dapat digambarkan sebagai seseorang yang menugasi bawahan-bawahannya dengan tugas tertentu,

mengharapkan pekerja mempertahankan standar kerja yang pasti, dan menekankan dipenuhinya tenggat-tenggat (*deadline*).

b. Pertimbangan (*Consideration*)

Pertimbangan digambarkan sejauh mana seseorang berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan oleh saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka yang menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinannya sangat berorientasi pada orang, dengan menekankan keramahan dan pemberdayaan.

Pemimpin yang tinggi dalam struktur prakarsa dan pertimbangan (seorang pemimpin “tinggi-tinggi”) cenderung lebih sering mencapai kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi daripada pemimpin yang rendah dalam struktur prakarsa dan pertimbangan “rendah-rendah”. Struktur prakarsa yang tinggi mendorong tingginya tingkat keluhan, kemangkiran, serta keluar masuknya karyawan dan tingkat kepuasan pekerjaan yang lebih rendah dalam penyelesaian pekerjaan, pertimbangan yang tinggi secara negatif dihubungkan dengan penilaian kinerja dari pemimpin itu oleh atasannya. Dapat disimpulkan bahwa teori Ohio ini menyarankan bahwa gaya “tinggi-tinggi” umumnya membawa hasil yang positif namun sering dijumpai bahwa faktor-faktor situasional perlu dipadukan dalam teori ini.

2. Teori Perilaku Kepemimpinan Michigan

Teori perilaku Michigan ini mempunyai sasaran penelitian yang serupa dengan penelitian Ohio, yaitu mencari karakteristik perilaku pemimpin yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja, terdapat dua dimensi dalam teori kepemimpinan Michigan, yaitu:

a. Kepemimpinan Berorientasikan Karyawan

Kepemimpinan tersebut menekankan hubungan antar pribadi pemimpin berminat secara pribadi terhadap kebutuhan bawahan dan menerima perbedaan individual diantara anggota.

b. Kepemimpinan Berorientasikan Produksi

Kepemimpinan tersebut cenderung menekankan aspek teknis atau tugas dari pekerjaan, perhatian utama mereka adalah pada penyelesaian tugas kelompok mereka dan anggota-anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir.

Dari penelitian Michigan dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti Michigan lebih menyukai pemimpin yang beorientasi karyawan dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang beorientasi produksi cenderung dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah.

3. Teori Perilaku Kepemimpinan Skandinavia

Penelitian tersebut menilai ulang teori dua dimensi dari perilaku kepemimpinan yang ada dan penelitian memperlihatkan anggapan dasar

dalam kepemimpinan ialah bahwa suatu dunia yang berubah, pemimpin akan menampakkan pemimpin yang berorientasikan pengembangan. Pemimpin inilah yang menghargai eksperimentasi, mengusahakan gagasan baru, menimbulkan dan melaksanakan perubahan.

Penelitian Ohio berpendapat bahwa pengembangan gagasan baru dan implementasi perubahan tidak penting. Namun, seiring dengan lingkungan dinamis perlu dimasukan pemimpin berorientasikan pengembangan dalam dimensi ketiga perilaku kepemimpinan. Kedua orientasi pemimpin terdahulu dianggap kurang memadai, karena tidak sejalan dengan perkembangan lingkungan yang dinamis.

Beberapa pengertian tentang kepemimpinan yang telah disebutkan sebelumnya, menyatakan kepemimpinan terkatit dengan usaha untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain atau suatu kelompok. Dalam implementasinya masing-masing berinteraksi dalam memainkan peran apakah sebagai orang yang mempengaruhi atau orang yang dipengaruhi oleh orang lain. Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki gaya atau tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Setiap gaya atau tipe kepemimpinan dapat dipastikan akan mengakibatkan dampak yang berbeda

kepada para karyawan atau bawahannya. Namun, yang patut diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah gaya atau tipe kepemimpinannya harus dapat memajukan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, bukan sebaliknya. Dalam hal ini pemimpin harus memahami dan mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang dia pilih dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan subyek penting karena kepemimpinan terkait dengan hubungan atasan dan bawahan didalam organisasi.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kelancaran tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan tergantung pada kualitas pegawai negeri sebagai aparatur pemerintahan, abdi negara dan abdi masyarakat. Peranan pegawai negeri sangat penting dan menentukan berhasil tidaknya usaha penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kualitas seorang pegawai menyangkut kemampuan memahami dan melaksanakan tugas secara benar dan berhasil. Dengan kata lain, kemampuan menerapkan prinsip efektif dan efisien dalam pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas yang dimaksud, pegawai juga membutuhkan suatu kondisi yang mendukung dan membantu melaksanakan tugas. Hal ini menyangkut kondisi luar dan dalam pegawai tempat pegawai itu bekerja. Kondisi ideal yang dimaksud merupakan peninjang untuk kesuksesan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang diamanatkan.

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi. Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam instansi, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi

kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran pembangunan sesuai amanat pemerintah.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat *William B. Werther Jr* dan *Keith Davis* (1996) dalam bukunya *Human Resources and Personal Management*, sebagai berikut: *Quality of work life effort are systematic attempts by organizations to give workers a greater opportunity, to affect the way they do their jobs and the contributions they make to the organization's overall effectiveness.* Artinya kurang lebih bahwa kualitas kehidupan kerja adalah usaha-usaha sistematis organisasi memberikan para pekerja suatu keuntungan lebih besar mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas dan kontribusi-kontribusi mereka yang membuat efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Nawawi (2001), kualitas kehidupan kerja adalah Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam arti peningkatan produktifitas melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik dalam hal pemenuhan kesejahteraan maupun martabat mereka. Gitosudarmo (2000) sasaran utama *Quality of Work Life* terdiri dari 4 unsur yaitu:

1. Program Quality of Work Life menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
2. Mencoba memberikan andil imbalan financial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktifitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas

3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.
4. Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Menurut Ivancevich (2006) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai filosofi dan praktik manajemen yang meningkatkan harga diri karyawan, kesempatan berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota

Kualitas Kehidupan Kerja pada dasarnya merupakan persepsi pegawai terhadap sifat-sifat atau ciri-ciri organisasi dalam lingkungan intern organisasi. Jadi yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah segala hal yang terkait dengan individu pegawai dalam tempat kerja yang meliputi lingkungan luar, kebijakan organisasi, struktur organisasi dan teknologi. Berikut adalah penjelasan faktor-faktor tersebut:

Faktor pertama adalah struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan – kegiatan kearah suatu tujuan. Hal ini terkait dengan ketersediaan sdm, pemenuhan kelengkapan unit kerja, keseimbangan antara jumlah sumberdaya dan beban kerja tiap individu, serta kepastian jenjang karir bagi tiap anggota organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi lingkungan organisasi adalah teknologi. Kehidupan organisasi yang tidak dipengaruhi oleh teknologi pastilah akan mengalami ketertinggalan. Segi fisik, seperti gedung, peralatan, fasilitas dan

sebagainya, jelas dipengaruhi oleh teknologi. Perkembangan yang cepat dan pesat di bidang teknologi menjadikan organisasi harus dapat menyesuaikan diri. Untuk itu dibutuhkan kepekaan dalam memanfaatkan teknologi yang digunakan adalah teknologi yang benar – benar bermanfaat baik dilihat dari jenis teknologi yang digunakan maupun perhitungan faktor – faktor lain, seperti beban kerja, kemampuan dana, dan kecanggihannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi adalah lingkungan luar. Setiap organisasi selalu berhubungan dengan lingkungan luar misalnya sebagai mitra kerja dalam menjalankan fungsi koordinasi atau mitra kerja dalam membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Lingkungan memberikan pengaruh pada organisasi, demikian pula sebaliknya. Faktor atau peristiwa dalam lingkungan luar yang secara khusus berkaitan dengan peran pekerja tentu besar pengaruhnya terhadap lingkungan kerja.

Perlu ditekankan bahwa setiap organisasi selalu bergerak dalam setiap lingkungan. Dengan kata lain, dalam melaksanakan kegiatannya setiap organisasi berhadapan tidak hanya dengan satu lingkungan dengan dampak yang berbeda, melainkan tergantung pada bidang apa organisasi itu bergerak. Lingkungan merupakan totalitas keadaan dan faktor – faktor yang mempunyai dampak tertentu terhadap organisasi. Paling sedikit terdapat empat hal didalamnya, yaitu ekonomi sebagai faktor lingkungan, politik sebagai faktor lingkungan, kebijaksanaan pemerintah sebagai faktor lingkungan, dan teknologi sebagai faktor lingkungan Siagian (1986). Faktor – faktor yang mempunyai dampak tertentu terhadap organisasi adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi yang bersangkutan.

Kehidupan organisasi dalam masyarakat dipengaruhi pula oleh sistem politik. Kondisi politik secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi. Dengan kata lain, jika kondisi politik stabil akan berdampak positif akan dirasakan dalam kehidupan organisasi begitu pula sebaliknya.

Pengakuan dan legitimasi organisasi untuk mengatur berbagai segi kehidupan adalah unsur yang penting dalam peningkatan kemampuan untuk memberikan pelayanan kepada anggota organisasi. Suatu organisasi hidup berdampingan dengan unit-unit organisasi pemerintah maupun unit organisasi yang lain. Sehingga seperti dinyatakan sebelumnya bahwa suatu organisasi harus melihat unit-unit organisasi lain sebagai partner dalam usaha mencapai cita-cita dan tujuan bersama.

Oleh karena kebijakan dan praktik manajemen digunakan untuk menunjuk hal yang sama, maka istilah kebijakan dan kebijaksanaan dalam penelitian ini dianggap sama.

3. Motivasi

Ada beberapa pendapat mengenai definisi motivasi kerja, adalah :

Menurut Mangkunegara (2007), istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Dengan demikian secara etimologis, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Winardi (2001), “*motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual*”. Jelas kiranya, bahwa ia bukan satu-satunya determinan,

karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya, seperti : upaya (kerja) yang dikerahkan; kemampuan orang yang bersangkutan; pengalaman (kerja) sebelumnya.

Pengertian motivasi diungkapkan pula oleh Mitchell dalam Robbins (2003) yang diartikan sebagai “suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam mencapai suatu tujuan.”

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Teori Motivasi

Di bawah ini terdapat beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederik Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana mendapatkan imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Teori ini menganut teori kebutuhan tunggal, yang diperhatikan adalah kebutuhan biologis saja atau kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori tersebut dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori yang dimaksud mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja), karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kelima.

Dasar dari teori ini adalah :

- a. Manusia adalah mahluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang, yakni :
 - 1) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merupakan salah satu kelakuan yang paling nyata. Sebagai contoh sederhana kita dapat melihat seorang bayi, ia akan menangis atau meronta bila ia merasa haus atau lapar. Jika ia meningkat dewasa, ia akan menyatakan dalam bentuk gerak atau kata-kata. Yang menjadi

motif dari kelakuan tersebut adalah rasa lapar. Proses ini berlangsung terus tanpa disadari dan berkembang menurut besar kecilnya jenis kepuasan yang diinginkan.

2) Kebutuhan Keselamatan (*Security or Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan, kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu :

- a) Kebutuhan akan keamanan jiwa, bagi pemimpin organisasi terutama menyangkut keamanan jiwa di tempat bekerja pada waktu jam kerja.
- b) Kebutuhan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Karena manusia adalah mahluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu :

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena merasa setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4) Kebutuhan akan penghargaan prestise (*Esteem or Status Needs*)

Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

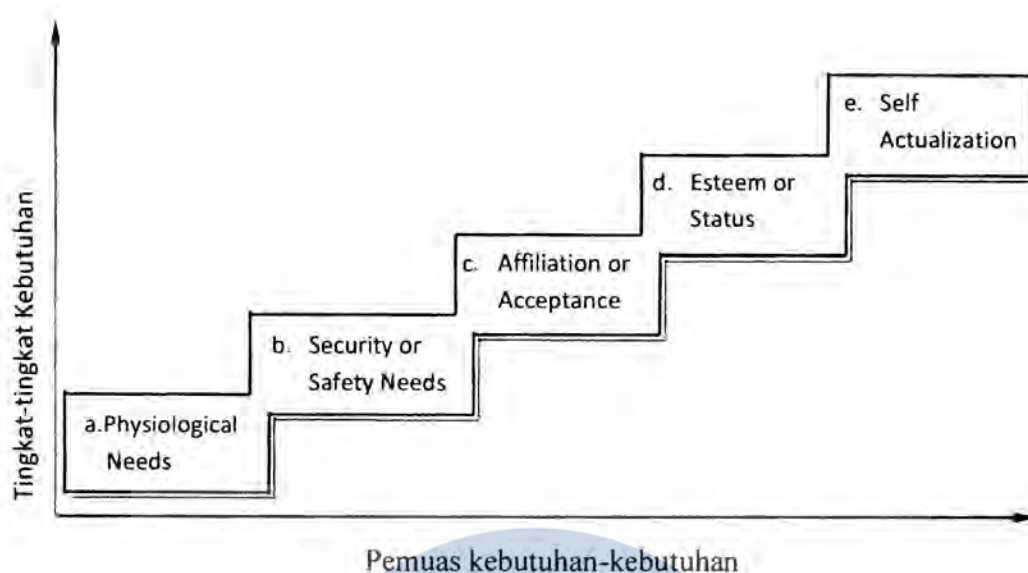
Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang di dalam organisasi, semakin tinggi pula prestasinya.

5) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu :

- a) Pertama, kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan usaha individu itu sendiri.
- b) Kedua, aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karir seorang individu.





Sumber : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malayu S. P. Hasibuan (2000:199)

Gambar 2.1 Maslow's Need Hierarchy

3. *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*

Frederick Herzberg adalah seorang Pofesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, yang mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor higienis). Teori yang diutarakan oleh Herzberg tahun 1966 dalam buku yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa :

“Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfies-satisfiers*) atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (*hygiene-motivator*) atau faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik (*extrinsince-intrinsic*), tergantung dari orang yang membahas teori itu.”

Penelitian Herzberg tersebut di atas melahirkan dua kesimpulan khusus mengenai teori dua faktor tentang motivasi, sebagai berikut :

1. *Hygiene Factors*

Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan, apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi ini ada, maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. *Hygiene factors* ini meliputi : Pengupahan, Sikap terhadap pekerjaan, Sikap terhadap pimpinan, Kebijakan organisasi, Hubungan antar karyawan.

2. *Motivation Factors*

Serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor motivator ini meliputi : Target pekerjaan, Penghargaan pimpinan, Pendelegasian wewenang, Keterlibatan dalam pembuatan kebijakan.

4. **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja sumber daya manusia secara mikro mampu memajukan suatu organisasi menuju perkembangan yang diharapkan. Sama halnya prestasi kerja sumber daya manusia secara makro telah mampu meningkatkan kemajuan organisasi bangsa dan negara secara spektakuler. Hal tersebut dapat dipahami

karena pekerjaan atau rangkaian pekerjaan direncanakan oleh manusia, diawasi oleh manusia dan dinikmati oleh manusia.

Pengertian prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu, Sutrisno (2011). Mangkunegara (2002) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008). Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Menurut Sedarmayanti (2004) mendefinisikan prestasi kerja/kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kerja dapat dipandang sebagai input (*cost, energy*) dan dapat juga dianggap sebagai hasil atau manfaat (*benefit*) dampak, akibat, pengaruh dan nilai tambah. Kerja dapat juga dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri. Kerja dapat pula dianggap sebagai komoditas pasar kerja. Kerja dalam artian komoditas dihubungkan dengan pekerjaan (*employment work*). Kerja dalam artian

komoditas ada yang berbentuk energi fisik, energi mental (*brain ware*), atau komoditas antara energi manusiawi dengan kekuatan mesin.

Kerja adalah suatu konsep yang abstrak dan mengandung berbagai energi, maka untuk mengoperasikannya dibentuk menjadi tugas (*tasks, job description*). Tugas dialokasikan kepada setiap petugas. Setiap petugas dispesifikasikan untuk menetapkan persyaratan bagi calon petugas (*skill* atau *input standardization*). Demikian juga *output* yang diharapkan dari suatu *job* harus ditetapkan standardnya (*output standardization, job performance standard*).

Prestasi kerja mengandung beberapa pengertian pada level filosofis manajerial dan teknis operasional. Menurut Mangkunegara (2006) prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Munir (2005) prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”

Peraturan pemerintah nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain, digariskan pengertian prestasi kerja sebagai seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil, antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja karyawan yang dicapai melalui totalitas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Aturan (*Role/task perception*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

- a). Kondisi fisik
- b). Peralatan
- c). Waktu
- d). Material
- e). Pendidikan
- f). Supervisi
- g). Desain Organisasi
- h). Pelatihan
- i). Keberuntungan

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

B. Defenisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang diamati, maka berikut ini dikemukakan defenisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah:

- a. Gaya kepemimpinan
- b. *Managerial skill*
- c. Cara pengambilan keputusan
- d. *Human relation*

2. Kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dalam organisasi yang memungkinkan bagi para pegawai untuk mencapai tujuan dan kebutuhan pribadinya. Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja adalah:

- a. Struktur organisasi
- b. Teknologi
- c. Lingkungan luar
- d. Kebijakan dan praktek manajemen

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul, karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang telah ditentukan.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah:

- a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Hambatan dalam pencapaian sasaran dari tujuan hasil pekerjaan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sangat penting untuk dijadikan pijakan dalam melakukan penelitian. Sebelum

melaksanakan penelitian ini, dilakukan serangkaian studi karya ilmiah lain yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, motivasi dan prestasi kerja. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan landasan yang penelitian yang telah diuji untuk memperkuat dasar penelitian yang dilakukan penulis

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun	Judul	Kesimpulan
Ismail S, Djumadi, Bambang Irawan (2014) Jurnal	Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten kutai timur	Kepemimpinan memberikan hal yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sebesar 44 % sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kharisma, kejujuran dan dedikasi pemimpin
Emi Ratna D, Sudharto P Hadi, Sri Suryoko (2014) Jurnal	Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT PELINDO III cabang Semarang	Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan
H Tamzil Yusuf (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan	kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien determinasi bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga mencapai 83,7%.
Nenny Anggraeni (2011) Jurnal	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung	Secara parsial motivasi pegawai STSI berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI. Secara simultan dan signifikan kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI.
Irawaty Sahat Rins Simamata (2009) Skripsi	Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Cental Asia, TBK Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera	Faktor hasil kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Cental Asia, TBK Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera
Noor Arifin (2012) Jurnal	Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara	Semakin baik kualitas kehidupan kerja, perasaan puas karyawan CV Duta Senenan Jepara sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
Mohamad Mbuti (2013) Skripsi	Pengaruh Quality of Worklife terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan	Secara simultan dimensi <i>quality of worklife</i> yakni restrukturisasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh relatif kecil sebesar 11,4 persen. Hal ini disebabkan karena dimensi <i>quality of worklife</i> ternyata belum terapkan secara baik dan menyeluruh.

Perbedaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti sebelumnya adalah objek penelitian yang diteliti. Menurut Anggraeny (2011), berpendapat dalam mengukur kinerja menggunakan pengetahuan,

keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kualitas, kuantitas, hambatan dan kesesuaian tujuan. Menurut Irawaty (2009), menggunakan indikator pengetahuan jabatan, layanan kepada nasabah, kerjasama, komunikasi dan kemampuan pribadi. Sementara menurut Arifin (2012), menggunakan indikator penilaian imbalan, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan manajemen.

D. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan dalam pemerintahan sangat berkaitan erat dengan kebijakan yang bersentuhan dengan aktivitas keorganisasian, Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan terhadap segenap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Di sisi lain setiap pegawai berkeinginan untuk ikut memberikan kontribusi atas pencapaian suatu tujuan organisasi dalam konteks prestasi kerjanya. Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan visi dan misi yang diemban oleh pemerintah dalam rangka mensukseskan program tertib administrasi dan manajemen, termasuk di dalamnya program pemberdayaan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan administrasi dan manajemen. Melalui program tersebut diharapkan dapat meningkatkan *performance* kerja secara total, dalam arti memiliki semangat dan ethos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya, sehingga dapat meningkatkan citra lembaga atau unit kerja masing-masing. Semangat dan ethos kerja diharapkan tercermin melalui sikap dan perilaku disiplin, loyal dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sesuai

dengan prosedur kerja yang telah diberlakukan. Di sini sangat dibutuhkan *figur* pemimpin yang mampu mengerti serta memahami berbagai permasalahan internal organisasi yang terjadi di lingkungannya dan kemudian mampu mencari solusi atau jalan keluarnya. Maju mundurnya suatu organisasi atau unit kerja sangat ditentukan oleh kualitas atau mutu kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan segenap potensi yang ada di unit kerja masing-masing untuk menunjang suksesnya program-program pemerintah. Dengan demikian untuk memimpin suatu unit kerja dibutuhkan seorang pemimpin (manajer) yang mampu mengelola (*manage*) organisasi pemerintahan dengan baik. Selain itu kepemimpinan melalui kewenangannya dapat membentuk kualitas kehidupan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan seseorang sangat dibutuhkan untuk mengayomi para pegawai supaya dapat melaksanakan dan mensukseskan program pemerintah di berbagai aspek yang diharapkan demi peningkatan prestasi kerja di unit kerja masing-masing.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Di depan telah dijelaskan, bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan dari struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen yang terkait dengan pegawai, sedangkan prestasi kerja menyangkut kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, ketetapan waktu dan kesesuaian terhadap pencapaian sasaran dan tujuan hasil pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja sangat menentukan hasil akhir atau prestasi kerja pegawai dalam

suatu organisasi. Dengan kualitas kehidupan kerja yang ideal akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

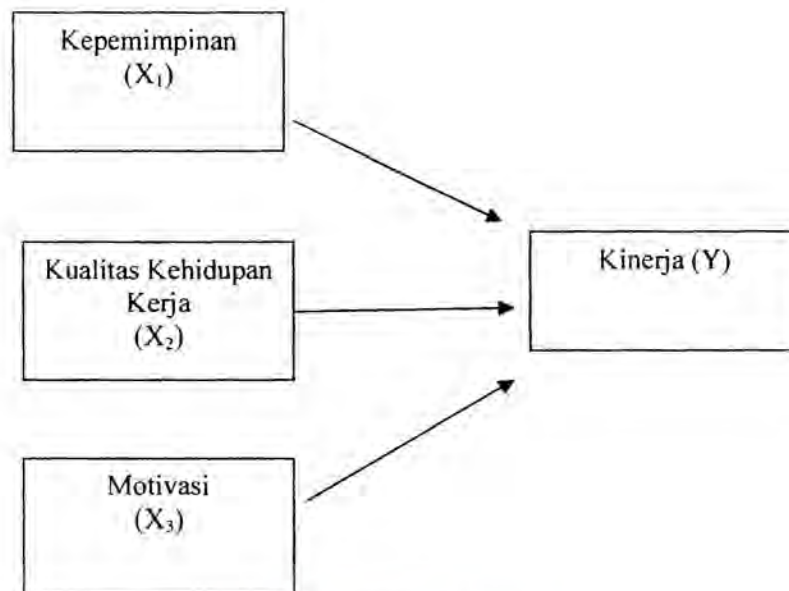
3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mengetahui tujuan seseorang atau perusahaan, maka relatif mudah untuk mengetahui seseorang atau perusahaan untuk melaksanakan tindakan-tindakan dalam rangka pemuasan kebutuhan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab pekerjaan dan peningkatan diri.

Pelaksanaan motivasi kepada seluruh pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih semangat, efektif dan efisien”

Secara ringkas hubungan antara variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja perstasi kerja dapat digambarkan dalam kerangka pikir pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2.
Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat” merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei menurut Sugiono (2009) yang dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang terjadi pada objek di lokasi penelitian.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki beberapa karakteristik, baik yang karakteristiknya sama (homogen) maupun karakteristiknya tidak sama (heterogen). Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 49 orang.

Arikunto (2002), jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya menurut Istijanto (2006), untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan

artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.. Kuesioner tersebut dirancang sesuai dengan definisi operasional dari variabel penelitian berdasarkan indikator yang diteliti. Data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2009). Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
- Jawaban Setuju diberi skor 4
- Jawaban Agak Setuju diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga perlu ditransformasi menjadi data interval. Cara yang bisa digunakan untuk transformasi data adalah dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*). Daftar kuesioner secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner yang diharapkan mampu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Sebelum kuesioner digunakan, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Nurgiyantoro (2009) menyatakan kesahihan (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan "*apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut*". Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Azwar (2003) menjelaskan validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Ada sejumlah cara untuk mempertimbangkan kadar validitas sebuah instrumen yang secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kategori. Kategori pertama adalah validitas yang pertimbangannya lewat analisis rasional, sedang kategori kedua berdasarkan analisis data empirik. Jenis validitas yang termasuk dalam kategori pertama adalah validitas isi dan validitas konstruk, sedang jenis validitas yang tergolong kedua misalnya adalah sejalan, validitas kriteria, dan validitas ramalan.

Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang mempertanyakan bagaimana kesesuaian antara instrumen dengan tujuan dan deskripsi bahan yang

diajarkan atau deskripsi masalah yang akan diteliti. Di sisi lain, validitas konstruk (*construc validity*), mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. Uji validitas konstruk dewasa ini juga sering dilakukan lewat program komputer yaitu dengan menggunakan analisis faktor.

Jenis validitas kedua yang bersifat empirik memerlukan data-data di lapangan dari hasil uji coba yang berwujud data kuantitatif. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- 2) Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang, dengan jumlah ini maka distribusi skor akan lebih mendekati kurva normal.
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- 4) Menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.
- 5) Dasar pengambilan keputusan adalah:
 - a. Bila nilai $r > r_{\text{tabel}}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Item-item pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut.
 - b. Bila nilai $r < r_{\text{tabel}}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Bila nilai

r negatif maka berarti pernyataan tersebut bertentangan dengan pernyataan lainnya, artinya pernyataan tersebut tidak konsisten dengan pernyataan lainnya (Singarimbun, 1995).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Nurgiyantoro, 2009). Menurut Singarimbun (1995) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya, suatu alat pengukur jika dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas, diantaranya metode pengukuran ulang (*re-test*), metode belah dua (*split half*), dan metode konsistensi internal. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan *Alpha Cronbach* (Sugiono, 1999). Jika koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2001). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

E. Metode Analisis Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dimasukkan dalam program SPSS, dokumen berupa kuesioner perlu diperiksa terlebih dahulu. Pemeriksaan dilakukan terutama untuk

melihat apakah ada isian yang seharusnya berisi tetapi tidak berisi atau sebaliknya. Juga dilakukan proses *coding* (pengkodean) agar mudah dalam proses input data. Metode analisis yang digunakan ada 2, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang memaparkan data hasil pengamatan tanpa diadakan pengujian hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Disamping itu, analisis ini juga digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara peubah tak bebas dengan peubah bebas dengan menggunakan tabulasi silang. Dalam penelitian ini, karakteristik yang akan diamati adalah jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan terakhir.

2. Analisis Regresi

Sugiyono (2002), Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kriterium dapat diprediksikan melalui variabel prediktor, secara individu Analisis regresi dapat juga digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel prediktor dalam meningkatkan atau menurunkan keadaan variabel kriterium. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS.

Secara umum model dari regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

dimana:

Y = Prestasi kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_3 = Motivasi

Model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik harus memenuhi kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Kaidah BLUE ini diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi linier berganda yang baik adalah sebagai berikut:

1. Uji asumsi kenormalan.

Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan plot presentil-presentil (P-P Plot) sisaan, prosedur pemeriksaannya sebagai berikut: (1) mengurutkan residual dari nilai terkecil hingga yang terbesar, (2) menebarkan masing-masing residual ke- i pada absis terhadap nilai $100(i - 0.5) / n$ pada ordinat dengan bantuan tabel sebaran baku, (3) jika plotnya mengikuti garis lurus atau berada di sekitarnya maka residualnya mengikuti sebaran normal.

Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan besaran skewness dan kurtosis. Rasio skewness dan kurtosis yang berada di antara -2 hingga +2, maka dikatakan normal (Sunjoyo, 2013:59).

Selain itu uji normalitas juga bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$.

- Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) < 0,05.

2. Uji asumsi multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah

Melihat nilai *Tolerance*,

- Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 terjadi multikolinearitas.

Melihat nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00 terjadi multikolinearitas

3. Uji asumsi heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non-kemertian yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik, BPS memiliki peran sebagai penyedia statistik, pemegang amanah dalam mewujudkan Sistem Statistik Nasional. Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya, BPS harus memperhatikan dinamika perstatistikan baik nasional maupun internasional. Seiring dengan semangat Reformasi Birokrasi Nasional, BPS bertekad untuk menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua dengan menjunjung tinggi 10 *fundamental principle of official statistics* yang digariskan oleh PBB.

Adapun peran BPS secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.
- 2) Membantu kegiatan statistik di institusi pemerintah dan lembaga lainnya dalam mengembangkan system perstatistikan nasional.
- 3) Mengembangkan dan mempromosikan teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- 4) Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Visi BPS adalah sebagai “pelopor data statistik terpercaya untuk semua” atau “*The Agent of trustworthy statistical data for all*” dan misi BPS ada lima yaitu:

- 1) Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
- 2) Menciptakan insan statistik yang kompeten dan professional, didukung pemanfaatan teknologi yang mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia
- 3) Menetapkan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam penyelenggaraan statistik.
- 4) Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- 5) Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

BPS Sulawesi Barat secara resmi berdiri pada bulan April 2006 sebagai akibat dari terbentuknya Provinsi Sulawesi Barat sebagai provinsi yang ke-33. BPS Wilayah Sulawesi Barat saat ini memiliki jumlah SDM sebanyak 175 pegawai,

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 orang. Arikunto (2002), jika objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya menurut Istijanto (2006), untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200), riset seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga semua pegawai objek penelitian. Instrumen

penelitian yang digunakan berupa angket/kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian meliputi pertanyaan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, kualitas keidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja.

B. Karakteristik Sampel Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang. Untuk mengetahui karakteristik dari responden, berikut ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bertugas/masa kerja dan pendidikan terakhir.

1. Jenis kelamin

Untuk lebih mudah melihat gambaran mengenai jenis kelamin responden, dilakukan pengelompokan responden berdasarkan dengan jenis kelamin. Untuk lebih jelas mengenai pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dijabarkan seperti pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Laki-Laki	32	65,31
2	Perempuan	17	34,69
	Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah

Dari klasifikasi jenis kelamin, dari total jumlah responden sebanyak 49 orang, 32 orang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 65,31 persen dan 17 orang berjenis kelamin perempuan atau sekitar 34,69 persen dari total jumlah pegawai. Dengan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, tampak bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur responden, dilakukan pengelompokan umur. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	21-30	19	38,78
2	31-40	19	38,78
3	41-50	8	16,33
4	51-60	3	6,12
	Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 jumlah responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau 38,78 persen, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 38,78 persen, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 16,33 persen dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 3 orang atau 6,12 persen. Dari gambaran menurut usia, dapat terlihat bahwa rata-rata responden masih berusia muda.

3. Masa kerja

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai masa kerja atau lama bertugas, dilakukan pengelompokan umur. Gambaran mengenai masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	1-5	16	24,24
2	6-10	39	59,09
3	11-20	6	9,09
4	21-30	3	4,55
5	31-40	2	3,03
	Jumlah	66	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diuraikan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau 24,24 persen. Kemudian jumlah responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 39 orang atau 59,09 persen. Responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 6 orang atau 9,09 persen. Responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 4,55 persen dan responden dengan masa kerja 31-40 tahun sebanyak 2 orang atau 3,03 persen. Dari uraian tersebut, tampak bahwa sebagian besar responden berasal dari rentang masa kerja 6-10 tahun yang mencapai 59,09 persen. Hal ini menunjukkan mayoritas masa kerja responden masih relatif muda. Sejalan dengan usia BPS Provinsi Sulawesi Barat yang masih berusia muda.

4. Pendidikan Terakhir

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai pendidikan terakhir, dilakukan pengelompokan umur. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	SMP	2	4,08
2	SMA	3	6,12
3	D1-3	7	14,29
4	S1	29	59,18
5	S2	8	16,33
	Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diuraikan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 4,08 persen, Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 6,12 persen. Responden dengan tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 7 orang atau 14,29 persen, Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 59,18 persen dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 16,33 persen. Dari pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir, tampak bahwa sebagian besar pegawai berkualifikasi sarjana.

C. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui sejauhmana konsistensi dan validitas kuesioner dari masing-masing rincian pertanyaan perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner penelitian. Data yang terkumpul berasal dari 49 kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19. Hasil pengujian kuesioner sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika item pertanyaan dalam angket yang digunakan untuk mendapatkan informasi memiliki validitas tinggi. Dalam penelitian ini digunakan korelasi Spearman (*Spearman Correlation*) sebagai alat ukur validitas instrumen penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan derajat bebas $(n-2)$, maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner. Disamping itu dapat pula dengan melihat hasil nilai Signifikansinya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka item pertanyaan itu valid. Item-item pertanyaan yang signifikan/valid berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik berarti terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut.

Penghitungan korelasi setiap item pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dalam variabel dengan jumlah nilai hasil dalam satu variabel. Selanjutnya, hasil korelasi tersebut dibandingkan nilai r_{tabel} . Untuk kasus dalam penelitian diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,288. Nilai r_{tabel} ini diperoleh berdasarkan jumlah sampel sebanyak 49 orang dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} akan diuraikan menurut variabel berikut

a. Kepemimpinan

Nilai korelasi Spearman untuk variabel kepemimpinan seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada
Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig. (2 tailed)	Keputusan
X101	,696**	,000	Valid
X102	,611**	,000	Valid
X103	,650**	,000	Valid
X104	,741**	,000	Valid
X105	,678**	,000	Valid
X106	,695**	,000	Valid
X107	,623**	,000	Valid
X108	,692**	,000	Valid
X109	,697**	,000	Valid
X110	,632**	,000	Valid
X111	,566**	,000	Valid
X112	,568**	,000	Valid
X113	,589**	,000	Valid
X114	,635**	,000	Valid
X115	,544**	,000	Valid
X116	,690**	,000	Valid
X117	,515**	,000	Valid
X118	,432**	,002	Valid
X119	,553**	,000	Valid

** correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Diolah dari hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh bahwa semua item pertanyaan yang diajukan untuk variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Hal ini disebabkan dari semua hasil nilai r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan yang diuji lebih besar dari nilai r_{tabel} yang yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,288. Hal yang sama juga terlihat pada nilai signifikansi hasil pengujian item pertanyaan variabel kepemimpinan dimana dari semua item pertanyaan nilai signifikansi yang diperoleh

lebih kecil dari persyaratan 0,05. Sehingga berdasarkan hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

b. Kualitas Kehidupan Kerja

Nilai korelasi Spearman variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig. (2 tailed)	Keputusan
X201	,507**	,000	Valid
X202	,296*	,039	Valid
X203	,513**	,000	Valid
X204	,473**	,001	Valid
X205	,249	,085	Tidak Valid
X206	,474**	,001	Valid
X207	,571**	,000	Valid
X208	,605**	,000	Valid
X209	,601**	,000	Valid
X210	,648**	,000	Valid
X211	,470**	,001	Valid
X212	,437**	,001	Valid
X213	,386**	,006	Valid
X214	,213	,141	Tidak Valid
X215	,333*	,020	Valid
X216	,481**	,000	Valid
X217	,485**	,000	Valid
X218	,002	,987	Tidak Valid
X219	,496**	,000	Valid
X220	,483**	,000	Valid

** correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Diolah dari hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh bahwa untuk rincian pertanyaan nomor urut 5 tidak valid. Hal ini tampak dari nilai r_{hitung} -nya sebesar 0,249. Angka ini lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,288 hal ini diikuti dengan nilai signifikansi item pertanyaan 0,085 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Selanjutnya untuk item pertanyaan nomor urut 14 juga dinyatakan tidak valid. Hal ini tampak dari nilai r_{hitung} -nya sebesar 0,213 yang berarti lebih kecil dari r_{tabel} yang sebesar 0,288. Hal ini diikuti dengan nilai signifikansi item pertanyaan 0,141 yang nilainya lebih besar dari 0,05.

Untuk pertanyaan nomor urut 18 juga dinyatakan tidak valid. Hal ini tampak dari nilai r_{hitung} -nya sebesar 0,002. Angka ini lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,288. Sementara untuk signifikansi item pertanyaan untuk nomor urut 18 yang sebesar 0,987. Hal ini berarti nilai signifikansi item pertanyaannya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh 3 pertanyaan yang dinyatakan tidak valid atau tidak lolos uji, yaitu pertanyaan nomor 5, nomor 14 dan nomor 18 sehingga untuk item pertanyaan tersebut tidak dipakai dalam penelitian ini.

c. Motivasi

Nilai korelasi Spearman untuk variabel motivasi seperti pada Tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7
Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig. (2 tailed)	Keputusan
X301	,570**	,000	Valid
X302	,573**	,000	Valid
X303	,540**	,000	Valid
X304	,531**	,000	Valid
X305	,576**	,000	Valid
X306	,540**	,000	Valid
X307	,546**	,000	Valid
X308	,621**	,000	Valid
X309	,563**	,001	Valid
X310	,621**	,000	Valid
X311	,331**	,020	Valid
X312	,099	,497	Tidak Valid
X313	,658**	,000	Valid
X314	,838**	,000	Valid
X315	,405**	,004	Valid

** correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Diolah dari hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh bahwa untuk rincian pertanyaan nomor urut 5 tidak valid. Hal ini tampak dari nilai r_{hitung} -nya sebesar 0,099. Angka ini lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,288 hal ini diikuti dengan nilai signifikansi item pertanyaan 0,497 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti untuk item pertanyaan variabel motivasi nomor urut 5 dinyatakan

tidak dipakai dalam penelitian ini.

d. Variabel Prestasi Kerja

Nilai korelasi Spearman untuk variabel prestasi kerja seperti pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Korelasi Spearman Masing-masing Item Pertanyaan pada
Variabel Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Sig. (2 tailed)	Keputusan
Y101	,642**	,000	Valid
Y102	,094	,519	Tidak Valid
Y103	,644**	,000	Valid
Y104	,428**	,002	Valid
Y105	,549**	,000	Valid
Y106	,455**	,001	Valid
Y107	,525**	,000	Valid
Y108	,579**	,000	Valid
Y109	,440**	,002	Valid
Y110	,644**	,000	Valid
Y111	,525**	,000	Valid
Y112	,686**	,000	Valid
Y113	,506**	,000	Valid
Y114	,444**	,001	Valid
Y115	,384**	,006	Valid
Y116	,650**	,000	Valid
Y117	,616**	,000	Valid
Y118	,601**	,000	Valid
Y119	,406**	,004	Valid
Y120	,492**	,000	Valid

** correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Diolah dari hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh bahwa untuk rincian pertanyaan nomor urut 2 dinyatakan tidak valid. Hal ini tampak dari nilai r_{hitung} -nya sebesar 0,094. Angka ini lebih kecil dari nilai r_{tabel} sebesar 0,288 hal ini diikuti dengan nilai signifikansi item pertanyaan 0,519 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Dengan hasil uji ini diperoleh kesimpulan untuk item pertanyaan nomor 5 variabel prestasi kerja tidak valid atau tidak lolos uji sehingga tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* yaitu mencobakan instrumen pengukuran sekali saja kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan uji statistik dalam hal ini yaitu menggunakan *Alpha Cronbach* (Sugiono, 1999). Jika koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Ghozali, 2001). Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini, untuk uji realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* data > 0,60 maka data tersebut dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis dengan uji statistik. Untuk lebih jelas berikut ini diuraikan hasil pengujian reabilitas setiap variabel dan item pertanyaannya dengan menggunakan program SPSS.

a. Kepemimpinan

Hasil hitungan nilai *Cronbach Alpha* variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Kepemimpinan

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepemimpinan (X_1)	19	0,906	Reliabel

Sumber: Ouput pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,906. Angka ini lebih besar dari persyaratan 0,6 dan mendekati 1. Hasil ini berarti hasil uji realibilitas untuk variabel kepemimpinan dinyatakan memenuhi syarat realibilitas dan layak untuk dilakukan uji statistik dan analisis statistik.

b. Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil hitungan nilai *Cronbach Alpha* variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)	20	0,769	Reliabel

Sumber: Ouput pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,769. Angka ini lebih besar

dari persyaratan 0,6. Hasil uji realibilitas untuk variabel kualitas kehidupan kerja dinyatakan memenuhi syarat realibilitas dan layak untuk dilakukan uji statistik dan analisis statistik.

c. Motivasi

Hasil hitungan nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Motivasi

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Motivasi (X_3)	15	0,832	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,832. Angka ini lebih besar dari persyaratan 0,6. Hasil uji realibilitas untuk variabel motivasi dinyatakan memenuhi syarat realibilitas dan layak untuk dilakukan uji statistik dan analisis statistik.

d. Prestasi Kerja

Hasil hitungan nilai *Cronbach Alpha* variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Prestasi Kerja

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Prestasi Kerja (Y)	20	0,834	Reliabel

Sumber: Ouput pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,834. Angka ini lebih besar dari persyaratan 0,6. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel prestasi kerja lolos dan valid untuk uji realibilitas sehingga dapat dipakai dalam uji statistik dan analisis statistik.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, maka terdapat 5 pertanyaan yang dinyatakan tidak valid untuk dimasukkan sebagai indikator yang digunakan dalam penelitian. Hal ini disebabkan nilai korelasi terhadap total variabel tidak signifikan. Item pertanyaan yang dimaksud seperti terdapat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
Nomor Pertanyaan yang dihilangkan dalam Penyusunan
Indikator/Variabel

No	Kode	Uraian Pertanyaan	Variabel	Alasan / Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	X205	Kedudukan pegawai dalam organisasi secara keseluruhan adalah penting	Kualitas Kehidupan Kerja(X2)	Nilai r hitung (0,249), lebih kecil dari r tabel (0,288)
2	X214	Kondisi politik saat ini tidak berpengaruh terhadap kehidupan organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja(X2)	Nilai r hitung (0,213), lebih kecil dari r tabel (0,288)
3	X218	Banyak keputusan/kebijakan pimpinan yang tidak jelas arahnya	Kualitas Kehidupan Kerja(X2)	Nilai r hitung (0,002), lebih kecil dari r tabel (0,288)
4	X 312	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan	Motivasi (X3)	Nilai r hitung (0,099), lebih kecil dari r tabel (0,288)
5	Y114	Dalam pelaksanaan tugas dinas, saya selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur yang ditentukan	Prestasi Kerja(Y)	Nilai r hitung (0,094), lebih kecil dari r tabel (0,288)

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 49 orang. Seluruh proses pengolahan dilakukan dengan komputer dengan menggunakan paket program *SPSS* dan *Microsoft Excel*. Penggunaan komputer dalam melakukan proses pengolahan dimaksudkan untuk menghindari dan meminimalisir kesalahan penghitungan.

Dalam kuesioner, terdapat 4 variabel yang ditanyakan, yaitu variabel kepemimpinan (X1), variabel kualitas kehidupan kerja (X2), Variabel motivasi (X3), ketiga variabel tersebut merupakan variabel bebas dan variabel prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Metode analisis deskriptif yang digunakan adalah ukuran pemusatan (median dan modus), ukuran penyebaran (nilai maksimum, minimum, dan *range*), dan juga menggunakan tabel distribusi frekuensi. Untuk melengkapi analisis, dihitung pula skoring setiap item pertanyaan atau pernyataan, indikator dan variabel. Setelah itu

dilakukan rentang skor dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang skor untuk masing-masing variabel / indikator / pertanyaan atau pernyataan bersifat relatif dan disusun berdasarkan nilai minimum dan maksimum yang mungkin terjadi. Pembuatan rentang skor total variabel dengan cara menjumlahkan skor jawaban untuk setiap item pertanyaan/pernyataan dalam setiap variabel.

Rentang skor dan makna masing-masing rentang skor diberikan pada Tabel 4.14 berikut ini

Tabel 4.14
Kategori dan Rentang Skor Variabel Penelitian

No	Kategori	Rentang Skor Variabel			
		1 pertanyaan / pernyataan	14 pertanyaan / pernyataan	17 pertanyaan / pernyataan	19 pertanyaan / pernyataan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sangat Buruk	49 – 88	686 – 1235	833 - 1499	931 - 1676
2	Buruk	89 – 127	1236 – 1784	1500 - 2165	1677 - 2421
3	Sedang	128–166	1785–2333	2166 - 2831	2422 - 3166
4	Baik	167 – 205	2334 –2882	2832 - 3497	3167 - 3911
5	Sangat Baik	206 - 245	2883 - 3430	3498 - 4165	3912 - 4655

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat rentang skor jawaban responden untuk setiap variabel. Untuk variabel dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 pertanyaan (variabel motivasi X_3) diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor minimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 14 \times 1 \times 49 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 686 \\
 \text{Nilai skor maksimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\
 &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\
 &= 14 \times 5 \times 49 \\
 &= 3430
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Nilai skor maksimum} - \text{Nilai skor minimum} \\
 &= 3430 - 686 \\
 &= 2744
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{kategori penilaian (5)} \\
 &= 2744/5 \\
 &= 548,8 \approx 549
 \end{aligned}$$

Untuk variabel dengan jumlah pertanyaan sebanyak 17 pertanyaan (variabel Kualitas Kehidupan Kerja X_2) diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai skor minimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\
 &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\
 &= 17 \times 1 \times 49 \\
 &= 833
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai skor maksimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\
 &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\
 &= 17 \times 5 \times 49 \\
 &= 4165
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Nilai skor maksimum} - \text{Nilai skor minimum} \\
 &= 4165 - 833 \\
 &= 3332
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{kategori penilaian (5)} \\
 &= 3332/5 \\
 &= 666,4 \approx 666
 \end{aligned}$$

Untuk variabel dengan jumlah pertanyaan sebanyak 19 pertanyaan (variabel kepemimpinan X_1 dan prestasi kerja Y) diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor minimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 19 \times 1 \times 49 \\ &= 931 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor maksimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 17 \times 5 \times 49 \\ &= 4655 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Nilai skor maksimum} - \text{Nilai skor minimum} \\ &= 4655 - 931 \\ &= 3724 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{kategori penilaian (5)} \\ &= 3724/5 \\ &= 744,8 \approx 745 \end{aligned}$$

Untuk melengkapi analisis yang akan dilakukan, dibuat suatu rentang skor untuk 1 pertanyaan/ pernyataan. Tujuan pembuatan rentang skor tersebut adalah untuk melihat skor item pertanyaan. Diperoleh perhitungan sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor minimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 1 \times 1 \times 49 \\ &= 49 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor maksimum} &= \text{Jumlah Pertanyaan/Pernyataan} \times \text{nilai bobot} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{Jumlah responden} \\ &= 1 \times 5 \times 49 \\ &= 245 \end{aligned}$$

Rentang = Nilai skor maksimum – Nilai skor minimum

$$= 245 - 49$$

$$= 196$$

Panjang kelas = Rentang / kategori penilaian (5)

$$= 196/5$$

$$= 39,2 \approx 39$$

Untuk lebih jelasnya seperti dijabarkan berikut ini:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel kepemimpinan diwakili oleh 19 item pertanyaan. Deskripsi variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15
Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

N	Valid	49
	Missing	0
Mean		73.9388
Median		74
Mode		69.00 ^a
Range		35
Minimum		59
Maximum		94
Sum		3623

Sumber: Data diolah Output SPSS

Dari Tabel 4.15 diketahui variabel kepemimpinan yang terdiri dari 19 pertanyaan/pernyataan yang ditanyakan kepada responden memiliki range 35 dengan nilai minimum 59 dan maksimum 94. Nilai yang paling sering didapatkan adalah 69 dan median sebesar 74. Nilai dalam tabel 4.16 merupakan total skor variabel kepemimpinan untuk setiap responden. Nilai tersebut berasal dari penjumlahan skor semua item pertanyaan dalam variabel kepemimpinan per responden. Sehingga itu dapat dikatakan bahwa untuk variabel kepemimpinan,

total skor jawaban responden paling rendah 59 dan paling tinggi 94.

Kecenderungan total skor jawaban responden adalah 69 dengan nilai tengah 74.

Gambaran respon terhadap variabel kepemimpinan dapat disajikan melalui tabel distribusi frekuensi dengan pengelompokan nilai dalam 5 kelompok seperti pada tabel 4.16 berikut

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	59 - 65	5	10.2	10.2
2	66 - 72	16	32.7	42.9
3	73 - 79	18	36.7	79.6
4	80 - 86	8	16.3	95.9
5	87 - 94	2	4.1	100.0
	Total	49	100.0	

Sumber: Data diolah Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel kepemimpinan berada pada kelompok nilai 73-79 yaitu sebanyak 18 responden atau 36,7 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 87-94 yang hanya 2 responden atau 4,1 persen. Hasil tabel ini merupakan gambaran total skor responden untuk variabel kepemimpinan ditinjau berdasarkan pengelompokan kelas.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan / Pernyataan Variabel
Kepemimpinan (X₁)

Pertanyaan		Respon					Total	Total Bobot Skor
		STS	TS	R	S	SS		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
X101	N	0	0	8	37	4	49	192
	%	0,0	0,0	16,3	75,5	8,2	100,0	
X102	N	0	1	7	36	5	49	192
	%	0,0	2,0	14,3	73,5	10,2	100,0	
X103	N	0	0	9	34	6	49	193
	%	0,0	0,0	18,4	69,4	12,2	100,0	
X104	N	0	0	5	36	8	49	199
	%	0,0	0,0	10,2	73,5	16,3	100,0	
X105	N	0	0	10	34	5	49	191
	%	0,0	0,0	20,4	69,4	10,2	100,0	
X106	N	0	0	10	34	5	49	191
	%	0,0	0,0	20,4	69,4	10,2	100,0	
X107	N	0	3	7	33	6	49	189
	%	0,0	6,1	14,3	67,3	12,2	100,0	
X108	N	0	0	7	39	3	49	192
	%	0,0	0,0	14,3	79,6	6,1	100,0	
X109	N	0	1	17	26	5	49	182
	%	0,0	2,0	34,7	53,1	10,2	100,0	
X110	N	0	0	5	37	7	49	198
	%	0,0	0,0	10,2	75,5	14,3	100,0	
X111	N	0	0	2	41	6	49	200
	%	0,0	0,0	4,1	83,7	12,2	100,0	
X112	N	0	0	11	35	3	49	188

	%	0,0	0,0	22,4	71,4	6,1	100,0	
X113	N	0	3	8	33	5	49	187
	%	0,0	6,1	16,3	67,3	10,2	100,0	
X114	N	0	5	19	20	5	49	172
	%	0,0	10,2	38,8	40,8	10,2	100,0	
X115	N	0	1	11	26	11	49	194
	%	0,0	2,0	22,4	53,1	22,4	100,0	
X116	N	0	2	6	32	9	49	195
	%	0,0	4,1	12,2	65,3	18,4	100,0	
X117	N	0	0	17	23	9	49	188
	%	0,0	0,0	34,7	46,9	18,4	100,0	
X18	N	0	0	4	38	7	49	199
	%	0,0	0,0	8,2	77,6	14,3	100,0	
X119	N	0	1	19	23	6	49	181
	%	0,0	2,0	38,8	46,9	12,2	100,0	

Sumber: Data diolah Output SPSS

Pada Tabel 4.17 dapat terlihat kecenderungan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait variabel kepemimpinan berada pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah meningkatkan citra dan kredibilitas unit kerja, tetapi ada juga responden yang masih meragukan akan hal itu (X101)
2. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah berkoordinasi dengan instansi/ pihak terkait, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X102)

3. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah berkoordinasi dengan instansi/ pihak terkait, meski ada juga responden yang masih meragukan. (X103))
4. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah mengorganisir pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan. (X104)
5. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memberi motivasi pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan (X105)
6. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memberi bimbingan dan petunjuk kepada pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan (X106)
7. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memberi pengawasan proses kerja pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X107)
8. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memberi pembinaan pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan (X108)
9. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah bersifat dinamis, kreatif dan komunikatif baik vertikal maupun horizontal, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (109)
10. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memiliki visi dan misi yang jelas, meski ada juga responden yang masih meragukan (X110)

11. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah menerapkan prosedur dan standard satuan kerja, meski ada juga responden yang masih meragukan (X111)
12. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah menerapkan metode kerja yang efektif dan efisien, meski ada juga responden yang masih meragukan (X112)
13. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah melakukan evaluasi kegiatan sebagai bahan pengembangan kantor, meski ada juga responden yang masih meragukan dan ada yang tidak setuju (X113)
14. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah melakukan pendekatan kekeluargaan kepada pegawai, meski ada juga responden yang masih meragukan dan ada yang tidak setuju (X114)
15. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah memberikan teguran bahkan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan prosedur, meski ada juga responden yang masih meragukan dan ada yang tidak setuju (X115)
16. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah menggerakkan segenap pegawai untuk bekerja secara profesional dan proporsional, meski ada juga responden yang masih meragukan dan ada yang tidak setuju (X116)
17. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah terbuka dan demokratis, meski ada juga responden yang masih meragukan (X117)

18. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah mengambil keputusan sesuai tanggung jawab dan kewenangannya, meski ada juga responden yang masih meragukan (X118)
19. Responden cenderung setuju bahwa pimpinan telah membagi tugas secara jelas, adil, tegas dan merata, meski ada juga responden yang masih meragukan dan ada yang tidak setuju (X119)

Jika ditinjau dari skor masing masing pertanyaan untuk variabel kepemimpinan, terlihat bahwa skor setiap pertanyaan berada dalam kategori baik. Selain penjabaran diatas, juga dibuat tinjauan skor setiap dimensi/indikator untuk variabel kepemimpinan.

Untuk variabel kepemimpinan diwakili oleh 19 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Ringkasan statistik skor responden terhadap variabel kepemimpinan menurut dimensi/indikator

No	Kategori	Rentang Skor Variabel			
		5 pertanyaan / pernyataan gaya kepemimpinan	8 pertanyaan / pernyataan managerial skill	3 pertanyaan / pernyataan pengambilan keputusan	3 pertanyaan / pernyataan Human Relation
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sangat Buruk	245 - 441	392 - 706	147 - 265	147 - 265
2	Buruk	442 - 637	707 - 1020	266 - 383	266 - 383
3	Sedang	638 - 833	1021 - 1334	384 - 501	384 - 501
4	Baik	834 - 1029	1335 - 1648	502 - 619	502 - 619
5	Sangat Baik	1030 - 1225	1649 - 1960	620 - 735	620 - 735

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa 5 pertanyaan/pernyataan untuk dimensi/indikator gaya kepemimpinan yang diwakili oleh X103, X106, X108, X115 dan X116 memperoleh nilai total 965 dan berada pada klasifikasi baik. Untuk dimensi/indikator *manajerial skillyang* diwakili oleh 8 pernyataan/pertanyaan yaitu X101, X104, X105, X107, X110, X111, X112, X113 memperoleh nilai total 1544 dan berada pada kategori baik. Untuk dimensi/indikator pengambilan keputusan diwakili oleh 3 pertanyaan/pernyataan memperoleh nilai total 568 dan berada pada kelompok baik. Untuk dimensi/indikator *human relation* diwakili oleh 3 pertanyaan/pernyataan memperoleh nilai total 546 dan berada pada kelompok baik.

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2)

Variabel kualitas kehidupan kerja diwakili oleh 17 item pertanyaan. Deskripsi variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Deskripsi Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

N	Valid	49
	Missing	0
Mean		61.4082
Median		63
Mode		65
Range		25
Minimum		50
Maximum		75
Sum		3009

Sumber Data olah Output SPSS

Dari Tabel 4.19 diketahui variabel kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 17 pertanyaan/pernyataan yang ditanyakan kepada responden memiliki range 25 dengan nilai minimum 50 dan maksimum 75. Nilai yang paling sering didapatkan

adalah 65 dan median sebesar 63. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan total skor jawaban responden untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 65. Nilai total skor terendah adalah 50 dan nilai total skor tertinggi adalah 75. Sedangkan nilai tengah adalah 63.

Gambaran respon terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dapat disajikan melalui tabel distribusi frekuensi dengan pengelompokan nilai dalam 5 kelompok seperti pada Tabel 4.20 berikut ini

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	50 - 54	8	16,3	16,3
2	55 - 59	7	14,3	30,6
3	60 - 64	17	34,7	65,3
4	65 - 69	15	30,6	95,9
5	70 - 75	2	4,1	100,0
	Total	49	100,0	

Sumber: Data diolah Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel kualitas kehidupan kerja jika ditinjau berdasarkan kelompok nilai berada pada kelompok nilai 60-64 yaitu sebanyak 17 responden atau 34,7 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 70-75 yang hanya 1 responden atau 4,1 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.21

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan / Pernyataan Variabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

Pertanyaan		Respon					Total	Total Bobot Skor
		STS	TS	R	S	SS		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
X201	N	1	1	25	22	0	49	166
	%	2,0	2,0	51,0	44,9	0,0	100,0	
X202	N	0	2	28	15	4	49	168
	%	0,0	4,1	57,1	30,6	8,2	100,0	
X203	N	0	2	10	31	6	49	188
	%	0,0	4,1	20,4	63,3	12,2	100,0	
X204	N	0	0	3	41	5	49	198
	%	0,0	0,0	6,1	83,7	10,2	100,0	
X206	N	0	0	9	26	14	49	201
	%	0,0	0,0	18,4	53,1	28,6	100,0	
X207	N	0	2	15	30	2	49	179
	%	0,0	4,1	30,6	61,2	4,1	100,0	
X208	N	5	26	14	3	1	49	116
	%	10,2	53,1	28,6	6,1	2,0	100,0	
X209	N	4	27	10	6	2	49	122
	%	8,2	55,1	20,4	12,2	4,1	100,0	
X210	N	0	2	8	38	1	49	185
	%	0,0	4,1	16,3	77,6	2,0	100,0	
X211	N	0	3	4	40	2	49	188
	%	0,0	6,1	8,2	81,6	4,1	100,0	
X212	N	0	5	12	32	0	49	174
	%	0,0	10,2	24,5	65,3	0,0	100,0	

X213	N	0	3	7	38	1	49	184
	%	0,0	6,1	14,3	77,6	2,0	100,0	
X215	N	0	0	4	34	11	49	203
	%	0,0	0,0	8,2	69,4	22,4	100,0	
X216	N	0	0	11	34	4	49	189
	%	0,0	0,0	22,4	69,4	8,2	100,0	
X217	N	0	0	14	33	2	49	184
	%	0,0	0,0	28,6	67,3	4,1	100,0	
X219	N	0	2	10	36	1	49	183
	%	0,0	4,1	20,4	73,5	2,0	100,0	
X220	N	0	0	16	32	1	49	181
	%	0,0	0,0	32,7	65,3	2,0	100,0	

Sumber Data olah Output SPSS

Pada Tabel 4.21 dapat terlihat kecenderungan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait variabel kualitas kehidupan kerja berada pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Responden mayoritas ragu bahwa antara tugas, wewenang dan tanggung jawab seimbang, tetapi ada juga responden yang masih setuju dan tidak setuju (X201)
2. Responden mayoritas ragu bahwa pengambilan keputusan sepihak itu tidak dibenarkan, tetapi ada juga responden yang masih setuju dan tidak setuju (X202)
3. Responden mayoritas ragu bahwa pembagian tugas sudah jelas, tetapi ada juga responden yang masih setuju dan tidak setuju (X203)

4. Responden cenderung setuju bahwa tugas masing-masing pegawai saling berhubungan, meski ada juga responden yang masih meragukan (X204)
5. Responden cenderung setuju bahwa terdapat petunjuk tertulis sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan, meski ada juga responden yang masih ragu (X206)
6. Responden cenderung setuju bahwa prosedur yang ada cukup singkat dan sederhana, meski ada juga responden yang masih meragukan dan tidak setuju (X207)
7. Responden cenderung setuju bahwa jumlah pegawai masih belum memadai dilihat dari sisi kemampuan individu, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X208)
8. Responden cenderung setuju bahwa jumlah pegawai masih belum memadai ditinjau dari sisi kompleksitas pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X209)
9. Responden cenderung setuju bahwa setiap permasalahan mampu diselesaikan, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X210)
10. Responden cenderung setuju pemilihan teknologi sudah tepat meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X211)
11. Responden cenderung setuju bahwa pemilihan teknologi sesuai ketersediaan dana, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X212)

12. Responden cenderung setuju bahwa perkembangan teknologi memperlancar pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X213)
13. Responden cenderung setuju bahwa organisasi atau institusi lainnya merupakan partner kerja, meski ada juga responden yang masih meragukan (X215)
14. Responden cenderung setuju bahwa kebijakan pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku meski ada juga responden yang masih meragukan (X216)
15. Responden cenderung setuju bahwa kebijakan dan keputusan pimpinan jelas batasnya, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X217)
16. Responden cenderung setuju bahwa status pegawai sebagai pelaksana kebijakan/keputusan sudah jelas dalam keputusan, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X219)
17. Responden cenderung setuju bahwa pernyataan dalam keputusan/kebijakan pimpinan jelas dan tidak menimbulkan penafsiran lain, meski ada juga responden yang masih meragukan (X220)

Jika ditinjau dari total bobot skor pertanyaan, ditemukan ada 2 pertanyaan yang bernilai buruk yaitu pertanyaan nomor urut 8 dan 9. Sementara untuk pertanyaan dengan nomor urut 1 berada pada kategori sedang dan pertanyaan nomor urut 2 meski berada pada kategori baik namun secara total skor lebih dekat ke kategori sedang.

Untuk variabel kualitas kehidupan kerja diwakili oleh 17 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Ringkasan statistik skor responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja menurut dimensi/indikator

No	Kategori	Rentang Skor Variabel			
		1 pertanyaan / pernyataan lingkungan luar	3 pertanyaan / pernyataan teknologi	4 pertanyaan / pernyataan kebijakan manajemen	9 pertanyaan / pernyataan struktur organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Sangat Buruk	49 - 88	147 - 265	196 - 353	441 - 794
2	Buruk	89 - 127	266 - 383	354 - 510	795 - 1147
3	Sedang	128 - 166	384 - 501	511 - 667	1148 - 1500
4	Baik	167 - 205	502 - 619	668 - 824	1501 - 1853
5	Sangat Baik	206 - 245	620 - 735	825 - 980	1854 - 2205

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa 9 pertanyaan/pernyataan untuk dimensi/indikator struktur organisasi yang diwakili oleh X201, X202, X203, X204, X206, X207, X208, X209, X210 memperoleh nilai total 1523 dan berada pada klasifikasi baik. Untuk dimensi/indikator teknologi yang diwakili oleh 3 pernyataan/pertanyaan yaitu X215 memperoleh nilai total 203 dan berada pada kategori baik. Untuk dimensi/indikator lingkungan luar diwakili oleh 1 pertanyaan/pernyataan memperoleh nilai total 568 dan berada pada kelompok baik. Untuk dimensi/indikator kebijakan manajemen diwakili oleh 4 pertanyaan/pernyataan yaitu X216, X217, X219, X220 memperoleh nilai total 737 dan berada pada kelompok baik.

3. Variabel Motivasi

Variabel motivasi diwakili oleh 14 item pertanyaan. Deskripsi variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23
Deskripsi Data Variabel Motivasi

N	Valid	49
	Missing	0
Mean		53.9592
Median		55
Mode		58
Range		19
Minimum		44
Maximum		63
Sum		2644

Sumber Data olah Output SPSS

Dari Tabel 4.23 diketahui variabel motivasi yang terdiri dari 14 pertanyaan/ Pernyataan yang ditanyakan kepada responden memiliki range 19 dengan nilai minimum 44 dan maksimum 63. Nilai yang paling sering didapatkan adalah 58 dan median sebesar 55. Hal ini berarti kecenderungan total skor jawaban responden untuk variabel motivasi berada pada nilai 58 dengan nilai total skor paling rendah adalah 44 dan nilai total skor paling tinggi adalah 63 dengan nilai tengah total skor adalah 58.

Gambaran respon terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dapat disajikan melalui tabel distribusi frekuensi dengan pengelompokan nilai dalam 5 kelompok seperti pada Tabel 4.24 berikut ini

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi(X_3)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	44 - 47	4	8,2	8,2
2	48 - 51	14	28,6	36,7
3	52 - 55	10	20,4	57,1
4	56 - 59	15	30,6	87,8
5	60 - 63	6	12,2	100,0
	Total	49	100,0	

Sumber: Data diolah Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel motivasi berada pada kelompok nilai 56-59 yaitu sebanyak 15 responden atau 30,6 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 44-47 yang hanya 4 responden atau 8,2 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.25



Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan / Pernyataan
Variabel Motivasi (X₃)

Pertanyaan		Respon					Total	Total Bobot Skor
		STS	TS	R	S	SS		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
X301	N	0	5	6	33	5	49	189
	%	0.0	10.2	12.2	67.3	10.2	100.0	
X302	N	1	2	18	28	0	49	185
	%	2.0	4.1	36.7	57.1	0.0	100.0	
X303	N	0	1	4	32	12	49	171
	%	0.0	2.0	8.2	65.3	24.5	100.0	
X304	N	0	4	14	28	3	49	202
	%	0.0	8.2	28.6	57.1	6.1	100.0	
X305	N	1	2	18	28	0	49	177
	%	2.0	4.1	36.7	57.1	0.0	100.0	
X306	N	0	2	7	32	8	49	171
	%	0.0	4.1	14.3	65.3	16.3	100.0	
X307	N	0	0	6	35	8	49	193
	%	0.0	0.0	12.2	71.4	16.3	100.0	
X308	N	0	0	8	33	8	49	198
	%	0.0	0.0	16.3	67.3	16.3	100.0	
X309	N	0	0	6	35	8	49	196
	%	0.0	0.0	12.2	71.4	16.3	100.0	
X310	N	0	0	10	34	5	49	198
	%	0.0	0.0	20.4	69.4	10.2	100.0	
X311	N	0	0	5	39	5	49	191
	%	0.0	0.0	10.2	79.6	10.2	100.0	

X313	N	0	0	12	29	8	49	196
	%	0.0	0.0	24.5	59.2	16.3	100.0	
X314	N	0	1	15	27	6	49	192
	%	0.0	2.0	30.6	55.1	12.2	100.0	
X315	N	0	5	6	33	5	49	185
	%	0.0	10.2	12.2	67.3	10.2	100.0	

Sumber Data olah Output SPSS

Pada Tabel 4.25 dapat terlihat kecenderungan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait variabel motivasi berada pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Responden mayoritas setuju dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari meski ada yang masih ragu dan tidak setuju (X301)
2. Responden mayoritas setuju dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal, tapi tidak sedikit yang masih ragu dan ada yang tidak setuju (X302)
3. Responden mayoritas setuju bahwa dalam melaksanakan tugas merasa aman, namun ada yang ragu dan tidak setuju (X303)
4. Responden cenderung setuju bahwa gedung dan fasilitas kerja menunjang kinerja, meski ada juga responden yang masih meragukan dan tidak setuju (X304)
5. Responden cenderung setuju bahwa tunjangan pensiun dan asuransi kesehatan memberi rasa aman, meski ada juga responden yang masih ragu, tidak setuju bahkan ada yang sangat tidak setuju (X305)
6. Responden cenderung setuju bahwa tidak ada intervensi dari pihak manapun dalam menjalankan tugas, meski ada juga responden yang masih meragukan dan tidak setuju (X306)

7. Responden cenderung setuju bahwa rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan (X307)
8. Responden cenderung setuju direrima oleh pegawai lain dalam lingkungan kerja, meski ada juga responden yang masih meragukan (X308)
9. Responden cenderung setuju bahwa tidak ada konflik dengan rekan kerja dan pimpinan, meski ada juga responden yang masih meragukan (X309)
10. Responden cenderung setuju bahwa responden nyaman dengan lingkungan kerja. Bahkan ada yang sangat setuju (X310)
11. Responden cenderung setuju bahwa pinpinan memberikan arahan dalam enyelesaian pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan (X311)
12. Responden cenderung setuju bahwa perkembangan teknologi memprlancar pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan bahkan ada yang tidak setuju (X313)
13. Responden cenderung setuju diberikan kebebasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, meski ada juga responden yang masih meragukan (X314)
14. Responden cenderung setuju bahwa responden diberikan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri meski ada juga responden yang masih meragukan dan tidak setuju (X315)

Jika dilihat dari total bobot skor tiap pertanyaan untuk variabel motivasi dapat dikatakan semua berada pada rentang kategori baik.

Untuk variabel motivasi diwakili oleh 17 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Ringkasan statistik skor responden terhadap variabel motivasi menurut dimensi/indikator

No	Kategori	Rentang Skor Variabel				
		2 pertanyaan / pernyataan kebutuhan fisiologis	3 pertanyaan / pernyataan rasa aman	4 pertanyaan / pernyataan sosial	2 pertanyaan / pernyataan penghargaan	3 pertanyaan / pernyataan aktualisasi diri
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
1	Sangat Buruk	98 - 176	147 - 265	196 - 353	98 - 176	147 - 265
2	Buruk	177 - 254	266 - 383	354 - 510	177 - 254	266 - 383
3	Sedang	255 - 332	384 - 501	511 - 667	255 - 332	384 - 501
4	Baik	333 - 410	502 - 619	668 - 824	333 - 410	502 - 619
5	Sangat Baik	411 - 490	620 - 735	825 - 980	411 - 490	620 - 735

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dijelaskan bahwa 14 pertanyaan/ Pernyataan untuk dimensi/indikator fisiologis yang diwakili oleh X301, X302 memperoleh nilai total 374 dan berada pada klasifikasi baik. Untuk dimensi/indikator rasa amanyang diwakili oleh 3 pernyataan/pertanyaan yaitu X303, X304, X305 memperoleh nilai total 550 dan berada pada kategori baik. Untuk dimensi/indikator sosial diwakili oleh 4 pertanyaan/ pernyataan memperoleh nilai total 758 dan berada pada kelompok baik. Untuk dimensi/indikator penghargaan diwakili oleh 2 pertanyaan/ pernyataan yaitu X308, X311, memperoleh nilai total 389 dan berada pada kelompok baik.

Untuk dimensi/indikator aktualisasi diri diwakili oleh 3 pertanyaan/pernyataan yaitu X313, X314, X315 memperoleh nilai total 573 dan berada pada kelompok baik.

4. Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja diwakili oleh 19 item pertanyaan. Deskripsi variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.27

Tabel 4.27
Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja

N	Valid	49
	Missing	0
Mean		71.102
Median		71
Mode		72
Range		35
Minimum		52
Maximum		87
Sum		3484

Sumber: Output olah SPSS

Dari Tabel 4.27 diketahui variabel prestasi kerja yang terdiri dari 19 pertanyaan/pernyataan yang ditanyakan kepada responden memiliki range 35 dengan nilai minimum 52 dan maksimum 87. Nilai yang paling sering didapatkan adalah 72 dan median sebesar 71. Hal ini menunjukkan kecenderungan total jawaban responden untuk variabel prestasi kerja adalah 72. Dengan total skor jawaban paling rendah adalah 52 dan total skor jawaban paling tinggi adalah 87. Nilai tengah total skor jawaban responden untuk variabel motivasi adalah 71.

Gambaran responden terhadap variabel prestasi kerja dapat disajikan melalui tabel distribusi frekuensi dengan pengelompokan nilai dalam 5 kelompok seperti pada Tabel 4.28 berikut ini

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Kelompok Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	52 - 58	1	2,0	2,0
2	59 - 65	5	10,2	12,2
3	66 - 72	25	51,0	63,3
4	73 - 79	15	30,6	93,9
5	80 - 87	3	6,1	100,0
	Total	49	100,0	

Sumber: Data diolah Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variabel prestasi kerja berada pada kelompok nilai 66-72 yaitu sebanyak 25 responden atau 51,0 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 52-58 yang hanya 1 responden atau 2,0 persen.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.29

Daftar Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Respon Pertanyaan / Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pertanyaan		Respon					Total	Total Bobot Nilai
		STS	TS	R	S	SS		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Y101	N	0	0	3	40	6	49	199
	%	0,0	0,0	6,1	81,6	12,2	100,0	
Y103	N	0	2	16	31	0	49	176
	%	0,0	4,1	32,7	63,3	0,0	100,0	
Y104	N	0	6	13	27	3	49	174
	%	0,0	12,2	26,5	55,1	6,1	100,0	
Y105	N	0	5	14	29	1	49	173
	%	0,0	10,2	28,6	59,2	2,0	100,0	
Y106	N	0	0	7	36	6	49	195
	%	0,0	0,0	14,3	73,5	12,2	100,0	
Y107	N	0	2	5	40	2	49	189
	%	0,0	4,1	10,2	81,6	4,1	100,0	
Y108	N	0	18	15	15	1	49	146
	%	0,0	36,7	30,6	30,6	2,0	100,0	
Y109	N	1	13	10	24	1	49	158
	%	2,0	26,5	20,4	49,0	2,0	100,0	
Y110	N	0	1	6	39	3	49	191
	%	0,0	2,0	12,2	79,6	6,1	100,0	
Y111	N	0	25	20	4	0	49	126
	%	0,0	51,0	40,8	8,2	0,0	100,0	
Y112	N	0	0	7	38	4	49	193
	%	0,0	0,0	14,3	77,6	8,2	100,0	

Y113	N	0	1	2	44	2	49	194
	%	0,0	2,0	4,1	89,8	4,1	100,0	
Y114	N	0	0	0	40	9	49	205
	%	0,0	0,0	0,0	81,6	18,4	100,0	
Y115	N	0	1	8	38	2	49	188
	%	0,0	2,0	16,3	77,6	4,1	100,0	
Y116	N	0	0	3	40	6	49	199
	%	0,0	0,0	6,1	81,6	12,2	100,0	
Y117	N	0	7	21	19	2	49	163
	%	0,0	14,3	42,9	38,8	4,1	100,0	
Y118	N	0	1	1	31	16	49	209
	%	0,0	2,0	2,0	63,3	32,7	100,0	
Y119	N	0	0	2	32	15	49	209
	%	0,0	0,0	4,1	65,3	30,6	100,0	
Y120	N	0	0	7	34	8	49	197
	%	0,0	0,0	14,3	69,4	16,3	100,0	

Sumber Data olah Output SPSS

Pada Tabel 4.29 dapat terlihat kecenderungan jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden terkait variabel prestasi kerja berada pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju.

1. Responden mayoritas setuju bahwa mereka telah berusaha melaksanakan pekerjaan melebihi mutu yang ditetapkan, tetapi ada juga ragu (Y101)
2. Responden mayoritas setuju bahwa mutu pekerjaan semakin baik, tetapi ada juga responden yang ragu dan tidak setuju (Y103)

3. Responden mayoritas setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang seharusnya, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y104)
4. Responden mayoritas setuju bahwa pekerjaan diselesaikan dengan hasil memuaskan, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y105)
5. Responden mayoritas setuju bahwa jumlah pekerjaan makin meningkat, tetapi ada juga responden yang meragu (Y106)
6. Responden mayoritas setuju bahwa dapat menyelesaikan semua tugas, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y107)
7. Responden mayoritas tidak setuju jika waktu untuk menyelesaikan pekerjaan cukup untuk volume pekerjaan diluar seharusnya, tetapi ada juga responden yang meragu dan setuju (Y108)
8. Responden mayoritas setuju bahwa pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu dinas, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y109)
9. Responden mayoritas setuju bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan diwaktu lembur, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y110)
10. Responden mayoritas tidak setuju untuk menunda pekerjaan, tetapi ada juga responden yang meragu dan setuju (Y111)
11. Responden mayoritas setuju bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pimpinan, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y112)

12. Responden mayoritas setuju bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan BPS, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y113)
13. Responden mayoritas setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, selalu berpedoman dengan tata cara dan prosedur yang ditentukan (Y114)
14. Responden mayoritas setuju dapat menerima kritikan dari atasan maupun rekan kerja, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y115)
15. Responden mayoritas setuju bahwa telah membuat target penyelesaian pekerjaan, tetapi ada juga responden yang meragu (Y116)
16. Responden mayoritas meragu bahwa menemui hambatan dalam penyelesaian pekerjaan, tetapi ada juga responden yang setuju dan tidak setuju (Y117)
17. Responden mayoritas setuju untuk bertanggung jawab penuh dengan hasil pekerjaan, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y118)
18. Responden mayoritas setuju bahwa kemampuan dan keterampilan menentukan keberhasilan penyelesaian pekerjaan, tetapi ada juga responden yang meragu dan tidak setuju (Y119)
19. Responden mayoritas setuju bahwa telah melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, tetapi ada juga responden yang meragu (Y120)

Jika dilihat berdasarkan skor total bobot nilai per item pertanyaan/pernyataan untuk variabel prestasi kerja ada 1 pertanyaan dengan nilai bobot buruk yaitu pertanyaan nomor urut 11 dengan total bobot skor 126. Ada 2

pertanyaan/ Pernyataan dengan total bobot skor sedang yaitu pertanyaan nomor urut 8 dan 9. Sedangkan ada 2 pertanyaan dengan nilai bobot paling tinggi atau masuk dalam kategori sangat baik yaitu pertanyaan dengan nomor urut 118 dan 119.

Berdasarkan skor total bobot nilai deskripsi setiap variabel diatas ditemukan bahwa ada 3 pertanyaan yang berada pada rentang kategori buruk yaitu pertanyaan nomor 8 dan 9 untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan pertanyaan nomor 11 untuk variabel prestasi kerja.

Untuk variabel prestasi kerja diwakili oleh 14 pertanyaan. Untuk lebih jelasnya seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Ringkasan statistik skor responden terhadap variabel prestasi kerja menurut dimensi/indikator

No	Kategori	Rentang Skor Variabel		
		6 pertanyaan / pernyataan kualitas dan kuantitas	4 pertanyaan / pernyataan ketepatan waktu	9 pertanyaan / pernyataan hambatan dan kesesuaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Sangat Buruk	294 - 529	196 - 353	441 - 794
2	Buruk	530 - 764	354 - 510	795 - 1147
3	Sedang	765 - 999	511 - 667	1148 - 1500
4	Baik	1000 - 1234	668 - 824	1501 - 1853
5	Sangat Baik	1235 - 1470	825 - 980	1854 - 2205

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa 14 pertanyaan/ pernyataan untuk dimensi/ indikator kualitas dan kuantitas yang diwakili oleh Y101, Y103, Y104, Y105, Y106, Y107 memperoleh nilai total 1106 dan berada pada klasifikasi

baik. Untuk dimensi/indikator ketepatan waktu yang diwakili oleh 4 pernyataan/pertanyaan yaitu Y108, Y109, Y110, Y111 memperoleh nilai total 621 dan berada pada kategori sedang. Untuk dimensi/indikator hambatan dan kesesuaian hasil dengan tujuan diwakili oleh 9 yaitu Y112, Y113, Y114, Y115, Y116, Y117, Y118, Y119, Y120 pertanyaan/pernyataan memperoleh nilai total 1757 dan berada pada kelompok baik.

Selanjutnya disajikan total skor variabel yang memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya seperti dalam Tabel 4.31

Tabel 4.31
Total Skor dan Kategori Variabel

No	Variabel	Total Skor	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kepemimpinan (19 pertanyaan / pernyataan)	3623	Baik
2	Kualitas Kehidupan Kerja (17 pertanyaan / pernyataan)	3009	Sedang
3	Motivasi (14 pertanyaan / pernyataan)	2664	Baik
3	Prestasi Kerja (19 pertanyaan / pernyataan)	3484	Baik
	Total (69 pertanyaan / pernyataan)	12941	Baik

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diperoleh informasi mengenai penilaian responden terhadap variabel kuesioner. Dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Kategori penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan cenderung baik. Hal ini menunjukkan kepuasan responden terhadap kepemimpinan yang berlangsung.

- 2) Kategori penilaian responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja cenderung sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa belum menikmati kualitas kehidupan kerja yang ideal
- 3) Kategori penilaian responden terhadap variabel motivasi cenderung baik. Hal ini menunjukkan penilaian responden atas prestasi kerja yang diraih.
- 4) Kategori penilaian responden terhadap variabel prestasi kerja cenderung baik. Hal ini menunjukkan penilaian responden atas prestasi kerja yang diraih.

Secara total penilaian responden akan variabel yang diteliti sangat baik yang mencapai total skor 12941.

E. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik harus memenuhi kaidah BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Kaidah BLUE ini diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. dengan melihat nilai signifikansi data $>0,05$ untuk memenuhi persyaratan data tersebut berdistribusi normal

Tabel 4.32
Uji Normalitas

N	X1	X2	X3	Y
	49	49	49	49
Kolmogorov-Smirnov Z	0.606	1.096	0.806	0.597
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.856	0.181	0.535	0.868

Sumber: Output Olah Hasil SPSS

Pada Tabel 4.32 hasil pengujian normalitas data diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,856, variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,181, variabel motivasi sebesar 0,535 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,868. Dari semua data variabel yang diuji, menunjukkan data yang berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05. Dengan demikian untuk berdasarkan hasil uji normalitas, semua data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Untuk lebih jelasnya seperti ditunjukkan pada Tabel 4.33 berikut ini:

Tabel 4.33
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.491	2.038
	X2	.549	1.822
	X3	.861	1.162

Pada Tabel 4.33 ditunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel kepemimpinan sebesar 0,419, variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,549, variabel motivasi sebesar 0,861. Semua nilai *tolerance* berada pada nilai $>0,10$. Sedangkan nilai VIF setiap variabel berada $< 10,00$. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterkedastisitas.

Tabel 4.34
Uji Heterokedastisitas

Model		Signifikansi
1	(Constant)	.752
	X1	.346
	X2	.521
	X3	.886

Pada Tabel 4.34 terlihat nilai signifikansi berada $>0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi.

F. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan rancangan pengujian dan setelah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik maka dihasilkan model seperti berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Tahap awal yang akan dilakukan adalah melakukan pengujian dan analisis. Pengujian yang dilakukan yaitu pengaruh simultan dan parsial antara variabel *independent* dan variabel *dependen*.

Berikut ditampilkan ringkasan tabel hasil Output SPSS

Tabel 4.35
Ringkasan Hasil Output SPSS

R square	0,643	F _{hitung}	26,961**
Adjusted R square	0,619	Variabel Dependen	Prestasi Kerja (Y)

Variabel Independen	Koefisien		t _{hitung}	Keterangan
	B	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepemimpinan (X ₁)	0,377	0,438	3,442	Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0,372	0,327	2,721	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,282	0,235	2,449	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Output SPSS

Pengujian dilakukan sebagai berikut.

1. Pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), variabel kualitas kehidupan kerja (X_2), variabel motivasi (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Pada Tabel 4.35 dapat dilihat nilai *Rsquare*. Angka tersebut untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja. Nilai *Rsquare* sebesar 0,643 berarti secara simultan variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 64,3 persen sedangkan sisanya sebesar 35,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka ini juga dapat berarti bahwa variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi sebesar 64,3 persen, dan sisanya 35,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, untuk pengujian kesesuaian model (pengujian secara simultan) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 : kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

H_1 : kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

$$H_1: \text{minimal ada satu } \beta_1 \text{ atau } \beta_2 \text{ atau } \beta_3 \text{ yang } \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) $v_1 = k-1 = 4-1 = 3$, dan $v_2 = n-k = 49-4 = 45$. Berdasarkan tabel F diperoleh $F_{0,05;3;45} = 2,81$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut, Nilai $F_{hitung} = 26,961$ lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 64,3 persen.

2. Pengaruh parsial antara variabel kepemimpinan (X_1), variabel kualitas kehidupan kerja (X_2), variabel motivasi (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Dalam hal ini, terdapat 3 buah pengujian yang dilakukan, yaitu:

1. Pengujian signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja,
2. Pengujian signifikansi pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja,
3. Pengujian signifikansi pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja

Berikut ini adalah pengujian ketiga hal tersebut:

i. Pengujian secara parsial pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 : kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_0: \beta_1 = 0$$

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_1: \beta_1 \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 49 - 4 - 1 = 45$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05,45} = 1,679$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 3,442$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 0,438.

ii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 : Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_0: \beta_2 = 0$$

H_1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_1: \beta_2 \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 49 - 4 - 1 = 45$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05,45} = 1,679$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 2,721$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta (standardized coefficients)*, besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,327.

iii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_0: \beta_3 = 0$$

H_1 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

$$H_1: \beta_3 \neq 0.$$

Kriteria uji: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 49 - 4 - 1 = 45$. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh $t_{0,05,45} = 1,679$. Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian $< 0,05$.

Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai $t_{hitung} = 2,449$ lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya H_0 ditolak. Ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta (standardized coefficients)*, besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,235.

Model taksiran regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,193 + 0,377X_1 + 0,372X_2 + 0,282X_3 + \varepsilon$$

Pada model tersebut diketahui koefisien regresi kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi bernilai positif masing-masing sebesar 0,377, 0,372, dan 0,282. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja

G. Analisis Sensivitas

Untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat maka dilakukan analisis sensitivitas. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19, nilai *Beta Coefficient* dapat dilihat pada tabel

coefficient pada kolom *standardized beta coefficient* yang dirangkum pada tabel dibawah ini

Tabel 4.36
Nilai *Beta Coefficient*

No	Variabel	<i>Standardized Beta Coefficient</i>
1.	Kepemimpinan (X1)	0,438
2.	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,327
3.	Motivasi (X3)	0,235

Sumber: Hasil olah Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *standardized beta coefficient* untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,438, variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,327 sedangkan variabel motivasi sebesar 0,235. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan lebih besar pengaruhnya dalam menentukan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kualitas kehidupan kerja disusul oleh motivasi.

H. Pembahasan

Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya adalah upaya untuk memecahkan masalah yang diidentifikasi sebelumnya. Pendekatan statistik dilakukan sebagai pendekatan untuk pemecahan masalah. Untuk itu interpretasi akan hasil statistik diperlukan untuk menggambarkan hasil penelitian.

Pembahasan mengacu kepada maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk melihat pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Berikut ini pembahasan dengan berpedoman pada hasil penelitian yang telah dilakukan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.35, kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 0,377. Hasil ini sejalan dengan hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Winardi (2000), berpendapat bahwa pemimpin menarik pengikutnya hingga mencapai puncak prestasi yang menurut tanggapan mereka semula tidak dapat dicapai. Hal ini menunjukkan prestasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Ismail S (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan memberikan hal yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Lokus penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian sebesar 44% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yaitu kharisma, kejujuran dan dedikasi pemimpin. Emma Ratna (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4.35 digambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif dan langsung terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,372. Hal ini

sejalan dengan hipotesis bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

Soemarsono (2004), menyatakan bahwa *QWL* adalah cara untuk meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini juga sejalan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja. Mbuti (2013) menyatakan secara simultan dimensi *quality of worklife* yakni restrukturisasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh relatif kecil sebesar 11,4 persen. Hal ini disebabkan karena dimensi *quality of worklife* ternyata belum teraplikasi secara baik dan menyeluruh.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.35 digambarkan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif dan langsung terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,282. Hal ini sejalan dengan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2007) yang berpendapat bahwa "*the Process by which a persons efforts are energized, directed and sustained attaining a goal.*" Proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sasaran yang dimaksud adalah prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Sejati (2006) menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara

motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi yang cukup kuat. Hal ini juga terjadi pada penelitian yang dilakukan Yusuf (2014) yang menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan mencapai 83,7%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja positif yang berarti bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja positif yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja positif yang berarti bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan arah hubungan positif. Semakin positif hubungan antara kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting. Hal ini disebabkan kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada prestasi kerja organisasi itu sendiri.
2. Kualitas kehidupan kerja juga perlu mendapat perhatian. Karena kualitas kehidupan kerja meningkatkan prestasi kerja pegawai yang berimbas pada prestasi organisasi itu sendiri dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perlu lebih ditingkatkan
3. Motivasi pegawai perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi dan prestasi kerja

C. Keterbatasan Penelitian

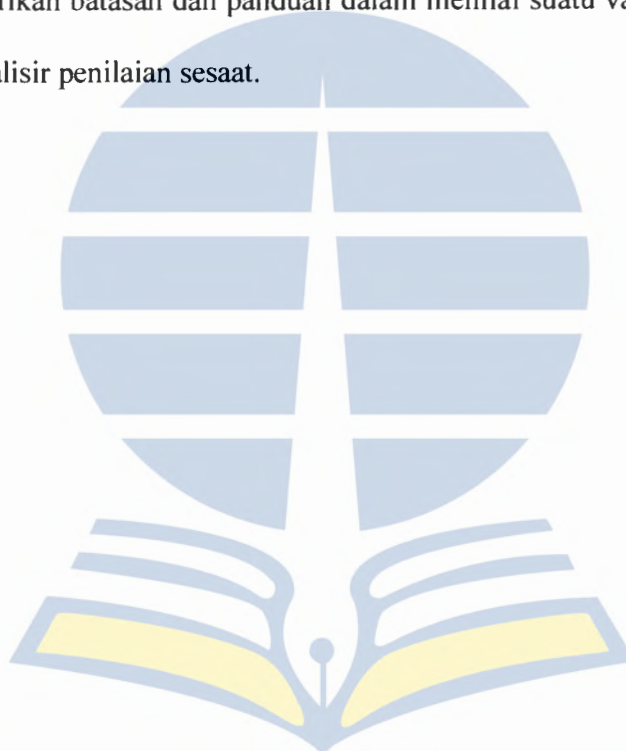
Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan. Namun keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Pengukuran prestasi kerja dilakukan dengan penilaian diri sendiri. Hal ini dapat menyebabkan penilaian yang tidak *fair*.
2. Kendala yang bersifat situasional dalam pengisian kuesioner. Penilaian dimungkinkan sangat tergantung pada suasana hati atau mengambil rentang waktu penilaian yang bias.

D. Saran bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan juga keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dapat dijadikan masukan bagi pengembangan penelitian pada masa mendatang. Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Penilaian variabel kinerja sebaiknya tidak hanya melalui *self report* tapi juga dipadukan dengan penilaian atasan dan rekan kerja untuk menghindari bias dalam penilaian kinerja.
2. Perlu diberikan batasan dan panduan dalam menilai suatu variabel sehingga meminimalisir penilaian sesaat.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2003) *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bernardine R, Wirjana dan Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset
- Emma Ratna. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prsetasi Kerja Karyawan PT PELINDO III Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal 1. Diakses tanggal 16 November 2014 dari situs:
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo. (2000). *Manajemen Strategis*. Edisi: cetakan ke 4, Penerbit: Yogyakarta: BPFE-UGM 2000
- Gustiyah, Raikan (2009). Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis*
- H. Tamzil Yusuf. (2014). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DIE. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 10 No 1. Hal 49-58. Diakses Tanggal 17 November 2014 dari situs:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZAAMlFYsGgUJ:jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/234+&cd=1&hl=en&ct=clnk>
- Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnaini Usman. (2008). *Kepemimpinan dan Kekuasaan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Irawaty (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Cental Asia, TBK Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera. *Skripsi*. Diakses tanggal 17 November 2014 dari situs :
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11118>

Ismail S (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di dinas pendidikan Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Administrative Reform. 2 : 2042-2053* diakses tanggal 14 November 2014 dari situs:

<http://portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2315>

Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia pustaka Utama

Ivancevich, J.M. & Konopaske, R. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penjemah: Gina Gania. Jakarta : Erlangga

John Suprihatno. 1988. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Jumrur Salam, Muhamma dlkhtiar, Nurhayani (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal AKK. Vol 2. Hal 29-34*. Diakses tanggal 14 November 2014 dari Situs:

<http://journal.unhas.ac.id/index.php/jadkkm/article/download/682/581>

Kartono, Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006) *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Matondang (2008) *Kepemimpinan budaya organisasi dan manajemen strategik*. Yogyakarta: Graha ilmu

Mbuti, Mohamad. (2013) Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar. *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Mulyadi, Deddi. dan Veithzal Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Munir (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Nasution, Mulia (2000). *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan
- Nawawi. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nenny Anggraeni (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI). *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 12. No 2. Oktober 2011. Diakses Tanggal 17 November 2014 dari Situs:
http://jurnal.upi.edu/file/4_Neni_R.pdf
- Noor Arifin. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol 8. Nomor 1 diakses tanggal 15 November 2014 dari situs:
<http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797>
- Rivai, Veithzal.(2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal.(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai. Veithzal dan Deddy Mulyadi (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Rajagrafisindo Persada
- Robbins, P. Stephen (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, P. Stephen (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P. Stephen (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P. Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P. Stephen (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (1986) *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT Gunung Agung
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Singarimbun, Masri (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Sugiono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta
- Sumarsono, HM.S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Steers, Richard, M., Magdalena Jamin (T) (1974), *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115
- Wahdah. (2007). Pengaruh Konflik Terhadap stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada RSUP Wahidin Sudirohusodo Makassar). Bandung: Tesis Pascasarjana Universitas Padjajaran.
- Werther, William B. Davis, Keith. (1996) *Human Resources and Personnel Management*. New York. McGraw-Hill.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT Rhineka Cipta
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Cet ke-1
- Wowuruntu, Bob. (2003). Determinan Kepemimpinan. Makara, *Sosial Humaniora*. Vol 7 No 2. Diakses tanggal 17 November 2014 dari situs <http://journal.ui.ac.id/humanities/article/view/57/53>



KUSIONER PENELITIAN

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____
 Jabatan : _____
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Umur : _____
 Pendidikan Tertinggi: SLTP S-1
 SLTA S-2
 Diploma

2. INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN

No.	DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
	Variabel Kepemimpinan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak setuju
(1)	(2) Indikator	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Pimpinan telah melakukan pembenahan terhadap fungsi administrasi dan manajemen					
2	Pimpinan telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada seluruh pegawai					
3	Pimpinan telah melakukan pembinaan terhadap pegawainya					
4	Pimpinan telah memberikan teguran dan bahkan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan prosedur kerja					
5	Pimpinan telah menggerakkan segenap pegawai untuk bekerja secara profesional dan proporsional					
6	Pimpinan telah meningkatkan Citra dan kredibilitas unit kerja yang dipimpinnya					
7	Pimpinan telah mengorganisir pegawai untuk mencapai tujuan instansi					
8	Pimpinan telah memberikan motivasi kepada segenap pegawai					
9	Pimpinan telah melakukan pengawasan atas proses kerja					
10	Pimpinan telah menetapkan metode kerja secara efektif dan efisien					
11	Pimpinan telah melakukan evaluasi kegiatan sebagai bahan pengembangan kegiatan kantor					
12	Pimpinan telah mempunyai visi dan misi serta program kerja unit kerja secara jelas					
13	Pimpinan telah menetapkan prosedur dan standard kerja satuan unit kerja					
14	Pimpinan terbuka dalam menerima kritikan dari					

	pegawai					
15	Pimpinan telah mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya					
16	Pimpinan telah membagi habis tugas secara jelas, adil, dan merata					
17	Pimpinan telah berkordinasi dengan instansi/pihak terkait untuk kelancaran unit kerja					
18	Pimpinan telah bersifat dinamis, kreatif dan komunikatif baik secara vertikal maupun horizontal					
19	Dalam menyelesaikan persoalan dan permasalahan di kantor, pimpinan melakukan pendekatan kekeluargaan					

3. INSTRUMEN VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No.	DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
	Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak setuju
(1)	Indikator	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Tugas , wewenang dan tanggung jawab yang ada sudah seimbang untuk setiap pegawai					
2	Bagian atau bidang yang hendak membuat kebijakan/keputusan khusus menyangkut bagiannya tidak dibenarkan					
3	Perincian tugas bagi setiap pegawai sudah jelas					
4	Para pegawai saling membagi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan					
5	Kedudukan pegawai dalam organisasi secara keseluruhan diutamakan					
6	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, terdapat petunjuk pelaksanaan yang jelas					
7	Prosedur yang ada cukup singkat dan sederhana					
8	Jika dikaitkan dengan kemampuan pegawai yang ada maka jumlah pegawaisudah memadai					
9	Jika dikaitkan dengan volume pekerjaan, maka jumlah pegawai yang ada sudah sesuai					
10	Setiap bagian dan bidang dalam kantor dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri					
11	Pemilihan teknologi dan peralatan kerja sesuai dengan kondisi pekerjaan dan volume pekerjaan					
12	teknologi/peralatan kerja yang digunakan sekarang, sesuai dengan anggaran yang disediakan untuk menunjang pekerjaan.					
13	Penggunaan teknologi dan peralatan kerja sudah sesuai dengan perkembangan teknologi untuk menunjang pekerjaan					
14	Kondisi politik belakangan ini tidak mempengaruhi dengan keadaan organisasi					
15	Pada umumnya organisasi dan institusi lain dapat dijadikan partner dalam mencapai tujuan.					
16	Keputusan/kebijakan pimpinan sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku					
17	Ruang lingkup berlakunya keputusan/kebijakan					

	pimpinan berlaku menyeluruh kepada semua pegawai					
18	Keputusan dan kebijakan pimpinan jelas arah dan tujuannya					
19	Pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang sifatnya bias dimusyawarahkan					
20	Isi atau pernyataan-pernyataan dalam keputusan/kebijakan pimpinan (tertulis) jelas dan tidak menimbulkan penafsiran lain					

4. INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI

No.	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN				
	Variabel Motivasi	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga saya					
2	Saya dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya dan keluarga					
3	Dalam menjalankan pekerjaan saya, saya relatif merasa aman dari ancaman dan bahaya					
4	Gedung dan fasilitas kerja yang ada, menunjang saya untuk bekerja lebih baik dan aman					
5	Saya merasa terlindungi dengan tunjangan asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun					
6	saya tidak diintervensi oleh pihak lain dalam menjalankan pekerjaan saya					
7	Rekan kerja saya siap untuk membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya merasa diterima oleh pegawai lain dalam lingkungan kerja saya					
9	Saya merasa tidak ada konflik antara saya dengan rekan kerja atau pimpinan saya					
10	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja saya					
11	Saya merasa mendapat bimbingan dan arahan dari atasan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
12	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan					
13	Saya diberikan kebebasan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
14	Saya berusaha mengembangkan diri sesuai kemampuan dan keterampilan saya					
15	Saya diberi kesempatan mengikuti program pengembangan diri					

5. INSTRUMEN PRESTASI KERJA

No.	DAFTAR PERTANYAAN	KATEGORI JAWABAN				
	Variabel Prestasi Kerja	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak setuju
	Indikator					
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya telah berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas melebihi kualitas yang ditetapkan					
2	Mutu hasil kerja saya selalu sama setiap harinya					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya laksanakan sebelumnya, mutunya semakin baik					
4	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari yang seharusnya saya kerjakan?					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara memuaskan					
6	Pekerjaan yang saya kerjakan jumlahnya semakin meningkat					
7	Saya dapat menyelesaikan semua tugas yang dibebankan					
8	Waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai dengan beban kerja					
9	Saya merasapadat menyelesaikan pekerjaan pada jam dinas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
10	Jika saya mengerjakan pekerjaan diluar jam dinas (lembur), saya bisa menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
11	saya menunda waktu penyelesaian suatu pekerjaan					
12	Sepengetahuan saya, hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh pimpinan					
13	Sayamerasa hasil pekerjaan saya sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh instansi					
14	Dalam pelaksanaan tugas dinas, saya selalu berpedoman pada tata cara dan prosedur yang ditentukan					
15	Saya mendapat kritik atau tanggapan dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja saya					
16	Saya menentukan target dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
17	Saya mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya bertanggung jawab penuh pada hasil pekerjaan saya					
19	Kemampuan dan ketrampilan saya menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
20	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi					

Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x101	70.0204	44.770	.657	.899
x102	70.0204	44.770	.556	.901
X103	70.0000	44.583	.601	.900
x104	69.8776	44.235	.705	.897
X105	70.0408	44.415	.633	.899
X106	70.0408	44.290	.651	.899
X107	70.0816	43.660	.555	.901
X108	70.0204	45.187	.656	.899
X109	70.2245	43.178	.642	.898
X110	69.8980	45.177	.586	.900
X111	69.8571	46.333	.525	.902
X112	70.1020	45.510	.515	.902
X113	70.1224	44.068	.518	.902
X114	70.4286	42.708	.557	.902
X115	69.9796	44.270	.464	.904
X116	69.9592	43.123	.633	.899
X117	70.1020	44.677	.434	.905
X118	69.8776	46.693	.375	.905
X119	70.2449	44.314	.477	.904

Realibilitas Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	68.2653	27.116	.413	.754
X202	68.2245	28.469	.173	.772
X203	67.8163	26.861	.412	.753
X204	67.6122	28.326	.412	.758
X205	67.3673	29.154	.161	.769
X206	67.5510	27.169	.369	.757
X207	68.0000	26.708	.486	.749
X208	69.2857	25.417	.495	.746
X209	69.1633	24.848	.470	.748
X210	67.8776	26.651	.584	.744
X211	67.8163	27.570	.380	.756
X212	68.1020	27.469	.329	.760
X213	67.8980	28.094	.289	.762
X214	68.3673	29.112	.087	.778
X215	67.5102	28.588	.241	.765
X216	67.7959	27.707	.400	.756
X217	67.8980	27.760	.408	.756
X218	68.9796	30.729	-.122	.792
X219	67.9184	27.493	.411	.755
X220	67.9592	27.832	.407	.756

Realibilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X301	54.0000	21.958	.459	.809
X302	54.0816	21.785	.457	.810
X303	54.3673	22.404	.434	.811
X304	53.7347	22.657	.432	.811
X305	54.2449	21.939	.467	.809
X306	54.3673	22.404	.434	.811
X307	53.9184	22.327	.440	.811
X308	53.8163	22.570	.549	.805
X309	53.8571	22.708	.477	.808
X310	53.8163	22.570	.549	.805
X311	53.9592	24.123	.230	.823
X312	53.9592	25.415	.007	.832
X313	53.8571	22.833	.602	.804
X314	53.9388	20.642	.793	.786
X315	54.0816	23.327	.283	.822

Realibilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y101	69.8776	33.651	.598	.821
Y102	71.1020	36.510	-.029	.851
Y103	70.3469	32.648	.584	.819
Y104	70.3878	33.326	.312	.833
Y105	70.4082	32.580	.459	.824
Y106	69.9592	34.207	.383	.828
Y107	70.0816	33.660	.456	.825
Y108	70.9592	31.415	.470	.824
Y109	70.7143	32.667	.303	.837
Y110	70.0408	33.082	.591	.820
Y111	71.3673	33.112	.441	.825
Y112	70.0000	33.083	.641	.819
Y113	69.9796	34.479	.454	.826
Y114	69.7551	34.855	.390	.829
Y115	70.1020	34.677	.308	.831
Y116	69.8776	33.610	.607	.821
Y117	70.6122	31.617	.527	.820
Y118	69.6735	32.766	.531	.821
Y119	69.6735	34.474	.329	.830
Y120	69.9184	33.785	.418	.826

Validitas Variabel Kepemimpinan

		Correlations																			
		x101	x102	X103	x104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	X117	X118	X119	X1
x101	Pearson	1	.567	.514	.511	.584	.507	.444	.628	.490	.438	.457	.275	.137	.414	.221	.361	.433	.289	.224	.696
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.001	.056	.347	.003	.128	.011	.002	.044	.122	.000
N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x102	Pearson	.567	1	.575	.441	.371	.437	.486	.542	.477	.158	.212	.166	.171	.625	.389	.206	.221	.172	-.011	.611
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.009	.002	.000	.000	.001	.277	.143	.253	.241	.000	.006	.155	.127	.236	.938	.000
N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X103	Pearson	.514	.575	1	.594	.389	.457	.402	.564	.285	.385	.492	.256	.347	.253	.300	.268	.236	.330	.320	.650
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.001	.004	.000	.047	.006	.000	.076	.015	.079	.036	.063	.103	.020	.025	.000
N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x104	Pearson	.511	.441	.594	1	.610	.389	.538	.381	.527	.556	.580	.430	.437	.318	.336	.470	.252	.239	.335	.741
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.006	.000	.007	.000	.000	.000	.002	.002	.026	.018	.001	.080	.098	.019	.000
N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X105	Pearson	.584	.371	.389	.610	1	.586	.444	.388	.536	.396	.513	.530	.385	.349	.196	.433	.115	.104	.291	.678
	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.006	.000		.000	.001	.006	.000	.005	.000	.000	.006	.014	.177	.002	.430	.476	.043	.000
N		49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X106	Pearson Correlation	.507	.437	.457	.389	.586	1	.337	.557	.368	.396	.323	.308	.331	.488	.299	.488	.380	.184	.397	.695
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.006	.000		.018	.000	.009	.005	.023	.031	.020	.000	.037	.000	.007	.205	.005	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X107	Pearson Correlation	.444	.486	.402	.538	.444	.337	1	.422	.522	.194	.337	.221	.537	.272	.269	.377	.076	.151	.242	.623
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.001	.018		.003	.000	.181	.018	.127	.000	.059	.061	.008	.602	.301	.094	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X108	Pearson Correlation	.628	.542	.564	.381	.388	.557	.422	1	.470	.481	.386	.392	.284	.455	.305	.330	.281	.122	.376	.692
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.006	.000	.003		.001	.000	.006	.005	.048	.001	.033	.021	.050	.405	.008	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X109	Pearson Correlation	.490	.477	.285	.527	.536	.368	.522	.470	1	.468	.319	.162	.372	.493	.479	.432	.202	.185	.290	.697
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.047	.000	.000	.009	.000	.001		.001	.026	.265	.009	.000	.001	.002	.163	.203	.043	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X110	Pearson Correlation	.438	.158	.385	.556	.396	.396	.194	.481	.468	1	.715	.352	.382	.254	.289	.305	.310	.253	.446	.632
	Sig. (2-tailed)	.002	.277	.006	.000	.005	.005	.181	.000	.001		.000	.013	.007	.078	.044	.033	.030	.079	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X111	Pearson Correlation	.457	.212	.492	.580	.513	.323	.337	.386	.319	.715	1	.471	.428	.125	.012	.157	.193	.193	.309	.566
	Sig. (2-tailed)	.001	.143	.000	.000	.000	.023	.018	.006	.026	.000		.001	.002	.394	.937	.282	.185	.185	.031	.000

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X112 Pearson Correlation	.275	.166	.256	.430	.530	.308	.221	.392	.162	.352	.471	1	.496	.350	.147	.459	.265	.127	.429	.568
Sig. (2-tailed)	.056	.253	.076	.002	.000	.031	.127	.005	.265	.013	.001	.000	.014	.312	.001	.066	.384	.002	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X113 Pearson Correlation	.137	.171	.347	.437	.385	.331	.537	.284	.372	.382	.428	.496	1	.167	.229	.337	.230	.098	.471	.589
Sig. (2-tailed)	.347	.241	.015	.002	.006	.020	.000	.048	.009	.007	.002	.000	.250	.114	.018	.111	.505	.001	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X114 Pearson Correlation	.414	.625	.253	.318	.349	.488	.272	.455	.493	.254	.125	.350	.167	1	.520	.496	.322	.132	.130	.635
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.079	.026	.014	.000	.059	.001	.000	.078	.394	.014	.250	.000	.000	.024	.365	.373	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X115 Pearson Correlation	.221	.389	.300	.336	.196	.299	.269	.305	.479	.289	.012	.147	.229	.520	1	.654	.106	.246	.055	.544
Sig. (2-tailed)	.128	.006	.036	.018	.177	.037	.061	.033	.001	.044	.937	.312	.114	.000	.000	.470	.088	.707	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X116 Pearson Correlation	.361	.206	.268	.470	.433	.488	.377	.330	.432	.305	.157	.459	.337	.496	.654	1	.371	.384	.325	.690
Sig. (2-tailed)	.011	.155	.063	.001	.002	.000	.008	.021	.002	.033	.282	.001	.018	.000	.000	.009	.006	.023	.000	
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X117 Pearson Correlation	.433	.221	.236	.252	.115	.380	.076	.281	.202	.310	.193	.265	.230	.322	.106	.371	1	.519	.470	.515
Sig. (2-tailed)																				

	Sig. (2-tailed)	.002	.127	.103	.080	.430	.007	.602	.050	.163	.030	.185	.066	.111	.024	.470	.009	.000	.001	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
X118	Pearson Correlation	.289*	.172	.330*	.239	.104	.184	.151	.122	.185	.253	.193	.127	.098	.132	.246	.384*	.519*	1	.426*	.432*
	Sig. (2-tailed)	.044	.236	.020	.098	.476	.205	.301	.405	.203	.079	.185	.384	.505	.365	.088	.006	.000		.002	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X119	Pearson Correlation	.224	-.011	.320*	.335*	.291*	.397*	.242	.376*	.290*	.446*	.309*	.429*	.471*	.130	.055	.325*	.470*	.426*	1	.553*
	Sig. (2-tailed)	.122	.938	.025	.019	.043	.005	.094	.008	.043	.001	.031	.002	.001	.373	.707	.023	.001	.002		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1	Pearson Correlation	.696*	.611*	.650*	.741*	.678*	.695*	.623*	.692*	.697*	.632*	.566*	.568*	.589*	.635*	.544*	.690*	.515*	.432*	.553*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Correlations

	X20	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	X209	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X2
X201 Pearson	1	.270	.336*	.018	.037	.336*	.237	.196	.193	.430*	.227	.217	.090	-.066	.138	.043	.166	-.085	.288*	.309*	.507*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)		.061	.018	.902	.800	.018	.101	.177	.184	.002	.117	.133	.537	.653	.345	.769	.255	.562	.044	.031	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X202 Pearson	.270	1	.104	-.062	.118	.037	.060	-.096	-.162	.360*	.171	.149	.155	-.208	.000	.273	.460*	-.220	.288*	.141	.296*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.061		.477	.671	.420	.801	.682	.512	.265	.011	.239	.308	.287	.151	1.000	.058	.001	.129	.044	.335	.039
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X203 Pearson	.336*	.104	1	.174	.139	.213	.203	.325*	.345*	.287	.138	-.026	.002	.141	.008	.216	.351*	-.071	.206	.271	.513*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.018	.477		.233	.343	.141	.162	.023	.015	.046	.343	.857	.989	.335	.956	.135	.013	.628	.155	.059	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X204 Pearson	.018	-.062	.174	1	.249	.284*	.382*	.324*	.375*	.135	-.059	.068	.042	.321*	.163	.217	.245	.049	.048	.364*	.473*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.902	.671	.233		.084	.048	.007	.023	.008	.355	.689	.643	.774	.024	.264	.134	.090	.740	.744	.010	.001

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
X205 Pearson Correlation	.037	.118	.139	.249	1	-.026	.189	.243	.136	.087	.020	.018	-.040	.000	.077	.077	.034	-	.125	.269	.249	
X205 Sig. (2-tailed)	.800	.420	.343	.084		.859	.194	.093	.350	.554	.890	.905	.785	1.000	.598	.598	.815	.328	.021	.390	.061	.085
X205 N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X206 Pearson Correlation	.336	.037	.213	.284	-.026	1	.421	.225	.303	.117	.197	.235	.114	.111	-.040	.097	.305	-.016	-.036	.092	.474	
X206 Sig. (2-tailed)	.018	.801	.141	.048	.859		.003	.120	.034	.422	.175	.104	.437	.449	.784	.509	.033	.912	.806	.531	.001	
X206 N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X207 Pearson Correlation	.237	.060	.203	.382	.189	.421	1	.445	.458	.311	.181	.018	.213	.227	.087	.096	.116	-.074	.144	.117	.571	
X207 Sig. (2-tailed)	.101	.682	.162	.007	.194	.003		.001	.001	.030	.214	.903	.143	.117	.551	.511	.426	.612	.322	.425	.000	
X207 N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X208 Pearson Correlation	.196	-.096	.325	.324	.243	.225	.445	1	.811	.410	.082	.150	.143	.101	.112	.304	.020	-.186	.034	.172	.605	
X208 Sig. (2-tailed)	.177	.512	.023	.023	.093	.120	.001		.000	.003	.575	.303	.328	.490	.442	.034	.894	.201	.816	.236	.000	
X208 N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X209 Pearson Correlation	.193	-.162	.345	.375	.136	.303	.458	.811	1	.331	.181	.057	.105	.219	.184	.178	.037	-.163	.052	.057	.601	

	Sig. (2-tailed)	.184	.265	.015	.008	.350	.034	.001	.000	.020	.213	.699	.474	.130	.206	.221	.803	.264	.722	.695	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
X210	Pearson Correlation	.430	.360	.287	.135	.087	.117	.311	.410	.331	1	.206	.171	.210	.115	.110	.521	.458	-.088	.138	.419	.648
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.046	.355	.554	.422	.030	.003	.020		.156	.241	.148	.432	.451	.000	.001	.550	.343	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X211	Pearson Correlation	.227	.171	.138	-.059	.020	.197	.181	.082	.181	.206	1	.438	.476	-.086	.271	.056	.138	.071	.489	-.101	.470
	Sig. (2-tailed)	.117	.239	.343	.689	.890	.175	.214	.575	.213	.156		.002	.001	.558	.060	.702	.344	.627	.000	.491	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X212	Pearson Correlation	.217	.149	-.026	.068	.018	.235	.018	.150	.057	.171	.438	1	.598		.179	.106	.095	.170	.494	.137	.437
	Sig. (2-tailed)	.133	.308	.857	.643	.905	.104	.903	.303	.699	.241	.002		.000	.378	.220	.471	.517	.243	.000	.349	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X213	Pearson Correlation	.090	.155	.002	.042	-.040	.114	.213	.143	.105	.210	.476	.598	1	-.127	-.083	.148	.004	-.047	.418	-.046	.386
	Sig. (2-tailed)	.537	.287	.989	.774	.785	.437	.143	.328	.474	.148	.001	.000		.384	.570	.311	.978	.751	.003	.752	.006

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X214 Pearson Correlation	-.066	-.208	.141	.321	.000	.111	.227	.101	.219	.115	-.086	-.378	-.127	1	.164	.164	.081	.067	-.118	.075	.213
Sig. (2-tailed)	.653	.151	.335	.024	1.000	.449	.117	.490	.130	.432	.558	.007	.384		.261	.261	.582	.646	.418	.611	.141
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X215 Pearson Correlation	.138	.000	.008	.163	.077	-.040	-.087	.112	.184	.110	.271	.179	-.083	.164	1	.071	.053	-.040	.397	.238	.333
Sig. (2-tailed)	.345	1.000	.956	.264	.598	.784	.551	.442	.206	.451	.060	.220	.570	.261		.626	.719	.785	.005	.099	.020
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X216 Pearson Correlation	.043	.273	.216	.217	.077	.097	.096	.304	.178	.521	.056	.106	.148	.164	.071	1	.465	-.072	.145	.293	.481
Sig. (2-tailed)	.769	.058	.135	.134	.598	.509	.511	.034	.221	.000	.702	.471	.311	.261	.626		.001	.623	.319	.041	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X217 Pearson Correlation	.166	.460	.351	.245	.034	.305	.116	.020	.037	.458	.138	.095	.004	.081	.053	.465	1	.005	.127	.418	.485
Sig. (2-tailed)	.255	.001	.013	.090	.815	.033	.426	.894	.803	.001	.344	.517	.978	.582	.719	.001		.974	.383	.003	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X218	Pearson Correlation	-.085	-.220	-.071	.049	-.328*	-.016	-.074	-.186	-.163	-.088	.071	.170	-.047	.067	-.040	-.072	.005	1	-.013	.066	.002
	Sig. (2- tailed)	.562	.129	.628	.740	.021	.912	.612	.201	.264	.550	.627	.243	.751	.646	.785	.623	.974		.929	.654	.987
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X219	Pearson Correlation	.288*	.288*	.206	.048	.125	-.036	.144	.034	.052	.138	.489*	.494*	.418*	-.118	.397*	.145	.127	-.013	1	.361*	.496*
	Sig. (2- tailed)	.044	.044	.155	.744	.390	.806	.322	.816	.722	.343	.000	.000	.003	.418	.005	.319	.383	.929		.011	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X220	Pearson Correlation	.309*	.141	.271	.364*	.269	.092	.117	.172	.057	.419*	-.101	.137	-.046	.075	.238	.293*	.418*	.066	.361*	1	.483*
	Sig. (2- tailed)	.031	.335	.059	.010	.061	.531	.425	.236	.695	.003	.491	.349	.752	.611	.099	.041	.003	.654	.011		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.507*	.296*	.513*	.473*	.249	.474*	.571*	.605*	.601*	.648*	.470*	.437*	.386*	.213	.333*	.481*	.485*	.002	.496*	.483*	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.039	.000	.001	.085	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.006	.141	.020	.000	.000	.987	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Motivasi

		Correlations															
		X301	X302	X303	X304	X305	X306	X307	X308	X309	X310	X311	X312	X313	X314	X315	X3
X301	Pearson Correlation	1	.273	.267	.083	.050	.267	.229	.278	.245	.278	.272	-.164	.558 [*]	.505 [*]	.348 [*]	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.058	.063	.571	.734	.063	.114	.053	.090	.053	.058	.259	.000	.000	.014	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X302	Pearson Correlation	.273	1	.134	.228	.360 [*]	.134	.170	.173	.234	.173	.191	.051	.533 [*]	.637 [*]	.179	.573 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.058		.357	.115	.011	.357	.244	.234	.106	.234	.189	.729	.000	.000	.219	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X303	Pearson Correlation	.267	.134	1	.100	.348 [*]	1.00	-.068	.001	.000	.001	-.086	.095	.469 [*]	.572 [*]	.330 [*]	.540 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.063	.357		.496	.014	.000	.643	.994	1.00	.994	.555	.517	.001	.000	.021	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X304	Pearson Correlation	.083	.228	.100	1	.375 [*]	.100	.399 [*]	.413 [*]	.399 [*]	.413 [*]	.216	-.027	.288 [*]	.487 [*]	-.127	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.571	.115	.496		.008	.496	.005	.003	.005	.003	.136	.852	.045	.000	.383	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X305	Pearson Correlation	.050	.360 [*]	.348 [*]	.375 [*]	1	.348 [*]	.241	.253	.247	.253	.107	.004	.375 [*]	.465 [*]	.072	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.734	.011	.014	.008		.014	.095	.080	.087	.080	.465	.980	.008	.001	.622	.000

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X306 Pearson Correlation	.267	.134	1.00	.100	.348	1	-.068	.001	.000	.001	-.086	.095	.469	.572	.330	.540**
Sig. (2-tailed)	.063	.357	.000	.496	.014		.643	.994	1.00	.994	.555	.517	.001	.000	.021	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X307 Pearson Correlation	.229	.170	-.068	.399	.241	-.068	1	.736	.576	.736	.203	-.020	.199	.224	-.030	.546**
Sig. (2-tailed)	.114	.244	.643	.005	.095	.643		.000	.000	.000	.162	.893	.171	.121	.839	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X308 Pearson Correlation	.278	.173	.001	.413	.253	.001	.736	1	.603	1.00	.085	.100	.170	.312	.082	.621**
Sig. (2-tailed)	.053	.234	.994	.003	.080	.994	.000		.000	.000	.562	.496	.244	.029	.576	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X309 Pearson Correlation	.245	.234	.000	.399	.247	.000	.576	.603	1	.603	.328	-.077	.158	.282	.053	.563**
Sig. (2-tailed)	.090	.106	1.00	.005	.087	1.00	.000	.000	.000	.000	.021	.598	.278	.050	.719	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X310 Pearson Correlation	.278	.173	.001	.413	.253	.001	.736	1.00	.603	1	.085	.100	.170	.312	.082	.621**
Sig. (2-tailed)	.053	.234	.994	.003	.080	.994	.000	.000	.000		.562	.496	.244	.029	.576	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

X311	Pearson Correlation	.272	.191	-.086	.216	.107	-.086	.203	.085	.328*	.085	1	-.204	.083	.154	.325*	.331*
	Sig. (2-tailed)	.058	.189	.555	.136	.465	.555	.162	.562	.021	.562		.161	.570	.292	.023	.020
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X312	Pearson Correlation	-.164	.051	.095	-.027	.004	.095	-.020	.100	-.077	.100	-.204	1	-.098	.111	.057	.099
	Sig. (2-tailed)	.259	.729	.517	.852	.980	.517	.893	.496	.598	.496	.161		.505	.448	.697	.497
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X313	Pearson Correlation	.558*	.533*	.469*	.288*	.375*	.469*	.199	.170	.158	.170	.083	-.098	1	.713*	.133	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.045	.008	.001	.171	.244	.278	.244	.570	.505		.000	.361	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X314	Pearson Correlation	.505*	.637*	.572*	.487*	.465*	.572*	.224	.312*	.282*	.312*	.154	.111	.713*	1	.290*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.121	.029	.050	.029	.292	.448	.000		.043	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X315	Pearson Correlation	.348*	.179	.330*	-.127	.072	.330*	-.030	.082	.053	.082	.325*	.057	.133	.290*	1	.405**
	Sig. (2-tailed)	.014	.219	.021	.383	.622	.021	.839	.576	.719	.576	.023	.697	.361	.043		.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.570*	.573*	.540*	.531*	.576*	.540*	.546*	.621*	.563*	.621*	.331*	.099	.658*	.838*	.405*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.497	.000	.000	.004	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Validitas Variabel Prestasi Kerja

		Correlations																				
		Y101	Y102	Y103	Y104	Y105	Y106	Y107	Y108	Y109	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y117	Y118	Y119	Y120	Y
Y101	Pearson	1	-.098	.442*	.328*	.370*	.286*	.309*	.336*	.275	.315*	.247	.428*	.134	.304*	.141	.433*	.378*	.499*	.293*	.343*	.642*
	Sig. (2-tailed)		.501	.001	.021	.009	.046	.031	.018	.056	.027	.087	.002	.357	.034	.334	.002	.007	.000	.041	.016	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y102	Pearson	-.098	1	-.110	.120	.088	-.116	-.044	.027	-.184	-.045	.068	-.029	-.022	-.109	-.017	-.033	.239	-.087	-.256	.058	.094
	Sig. (2-tailed)	.501		.451	.411	.546	.426	.762	.856	.205	.760	.642	.844	.878	.455	.910	.821	.099	.553	.075	.691	.519
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y103	Pearson	.442**	-.110	1	.276	.185	.041	.211	.479*	.443*	.495*	.249	.518*	.463*	.248	.263	.442*	.353*	.318*	.226	.091	.644*
	Sig. (2-tailed)	.001	.451		.055	.204	.778	.145	.000	.001	.000	.085	.000	.001	.086	.067	.001	.013	.026	.119	.532	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y104	Pearson	.328*	.120	.276	1	.136	.230	.090	.106	.054	.142	.227	.313*	.201	.137	.021	.144	.074	.167	.289*	.209	.428*
	Sig. (2-tailed)	.021	.411	.055		.351	.112	.537	.467	.712	.330	.117	.028	.166	.347	.887	.324	.613	.252	.044	.149	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y105	Pearson	.370**	.088	.185	.136	1	.199	.473*	.352*	.099	.383*	.325*	.346*	.149	-.058	.185	.302*	.322*	.296*	-.160	.445*	.549*
	Sig. (2-tailed)	.009	.546	.204	.351		.170	.001	.013	.500	.007	.023	.015	.307	.691	.203	.035	.024	.039	.272	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Y106	Pearson	.286	-.116	.041	.230	.199	1	.509	-.047	-.161	.463	.408	.248	.193	.121	-.013	.473	.431	.349	.322	.217	.455
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.046	.426	.778	.112	.170		.000	.751	.270	.001	.004	.086	.183	.407	.931	.001	.002	.014	.024	.135	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y107	Pearson	.309	.044	.211	.090	.473	.509	1	.038	.146	.627	.060	.371	.258	.225	.064	.399	.313	.246	.135	.217	.525
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.031	.762	.145	.537	.001	.000		.797	.316	.000	.683	.009	.074	.119	.661	.005	.028	.088	.356	.134	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y108	Pearson	.336	.027	.479	.106	.352	-.047	.038	1	.434	.181	.389	.297	.173	.072	.269	.225	.286	.285	.191	.256	.579
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.018	.856	.000	.467	.013	.751	.797		.002	.212	.006	.038	.235	.624	.061	.120	.046	.047	.190	.076	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y109	Pearson	.275	-.184	.443	.054	.099	-.161	.146	.434	1	.222	-.010	.311	.242	.451	.336	.069	.069	.003	.337	.070	.440
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.056	.205	.001	.712	.500	.270	.316	.002		.125	.947	.030	.093	.001	.018	.640	.638	.984	.018	.631	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y110	Pearson	.315	-.045	.495	.142	.383	.463	.627	.181	.222	1	.307	.490	.281	.200	.253	.601	.403	.292	.102	.227	.644
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.027	.760	.000	.330	.007	.001	.000	.212	.125		.032	.000	.050	.168	.080	.000	.004	.042	.486	.117	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y111	Pearson	.247	.068	.249	.227	.325	.408	.060	.389	-.010	.307	1	.117	.011	.071	.224	.323	.328	.457	.156	.256	.525
	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.087	.642	.085	.117	.023	.004	.683	.006	.947	.032		.425	.938	.629	.122	.024	.022	.001	.284	.076	.000

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y112 Pearson	.428**	-.029	.518*	.313*	.346*	.248	.371*	.297*	.311*	.490*	.117	1	.635*	.398*	.214	.531*	.282*	.348*	.314*	.319*	.686*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.002	.844	.000	.028	.015	.086	.009	.038	.030	.000	.425		.000	.005	.139	.000	.049	.014	.028	.025	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y113 Pearson	.134	-.022	.463*	.201	.149	.193	.258	.173	.242	.281	.011	.635*	1	.310*	.366*	.374*	.242	.215	.244	.187	.506*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.357	.878	.001	.166	.307	.183	.074	.235	.093	.050	.938	.000		.030	.010	.008	.094	.139	.091	.197	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y114 Pearson	.304*	-.109	.248	.137	-.058	.121	.225	.072	.451*	.200	.071	.398*	.310*	1	.256	.304*	.211	.318*	.462*	.078	.444*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.034	.455	.086	.347	.691	.407	.119	.624	.001	.168	.629	.005	.030		.076	.034	.146	.026	.001	.595	.001
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y115 Pearson	.141	-.017	.263	.021	.185	-.013	.064	.269	.336*	.253	.224	.214	.366*	.256	1	.046	.137	.142	.086	.012	.384*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.334	.910	.067	.887	.203	.931	.661	.061	.018	.080	.122	.139	.010	.076		.752	.349	.330	.559	.936	.006
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y116 Pearson	.433**	-.033	.442*	.144	.302*	.473*	.399*	.225	.069	.601*	.323*	.531*	.374*	.304*	.046	1	.378*	.418*	.385*	.430*	.650*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	.002	.821	.001	.324	.035	.001	.005	.120	.640	.000	.024	.000	.008	.034	.752		.007	.003	.006	.002	.000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y117 Pearson	.378**	.239	.353*	.074	.322*	.431*	.313*	.286*	.069	.403*	.328*	.282*	.242	.211	.137	.378*	1	.434*	.089	.273	.616*
Correlation																					

	Sig. (2-tailed)	.007	.099	.013	.613	.024	.002	.028	.046	.638	.004	.022	.049	.094	.146	.349	.007		.002	.544	.057	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y118	Pearson Correlation	.499**	-.087	.318*	.167	.296*	.349*	.246	.285*	.003	.292*	.457*	.348*	.215	.318*	.142	.418*	.434*	1	.295*	.415*	.601*
	Sig. (2-tailed)	.000	.553	.026	.252	.039	.014	.088	.047	.984	.042	.001	.014	.139	.026	.330	.003	.002		.040	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y119	Pearson Correlation	.293*	-.256	.226	.289*	-.160	.322*	.135	.191	.337*	.102	.156	.314*	.244	.462*	.086	.385*	.089	.295*	1	-.019	.406*
	Sig. (2-tailed)	.041	.075	.119	.044	.272	.024	.356	.190	.018	.486	.284	.028	.091	.001	.559	.006	.544	.040		.899	.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y120	Pearson Correlation	.343*	.058	.091	.209	.445*	.217	.217	.256	.070	.227	.256	.319*	.187	.078	.012	.430*	.273	.415*	-.019	1	.492*
	Sig. (2-tailed)	.016	.691	.532	.149	.001	.135	.134	.076	.631	.117	.076	.025	.197	.595	.936	.002	.057	.003	.899		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.642**	.094	.644*	.428*	.549*	.455*	.525*	.579*	.440*	.644*	.525*	.686*	.506*	.444*	.384*	.650*	.616*	.601*	.406*	.492*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.519	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4
3	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
3	4	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4
4	2	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	5	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4
1	2	2	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	5	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4
4	5	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4
3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	3	2	4
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3
2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3
4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3
4	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4
4	5	3	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
4	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4
3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4
4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	1	1	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3
4	3	4	4	4	4	3	1	2	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4
3	3	4	4	4	5	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3



5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
3	4	1	5	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3
4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4
4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	3
4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	3
4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3
4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4
4	2	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	3
4	2	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3
4	2	4	3	4	5	4	2	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	3	5	5	5
5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5
4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5
4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1126.023	3	375.341	26.961	.000 ^a
	Residual	626.467	45	13.921		
	Total	1752.490	48			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.193	7.921		.656	.515
	X1	.377	.109	.438	3.442	.001
	X2	.372	.137	.327	2.721	.009
	X3	.282	.115	.235	2.449	.018

a. Dependent Variable: Y



Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.691	5.326		.318	.752
X1	.070	.074	.201	.953	.346
X2	-.059	.092	-.129	-.647	.521
X3	-.011	.077	-.023	-.144	.886

a. Dependent Variable: RES2



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.193	7.921		.656	.515		
X1	.377	.109	.438	3.442	.001	.491	2.038
X2	.372	.137	.327	2.721	.009	.549	1.822
X3	.282	.115	.235	2.449	.018	.861	1.162

a. Dependent Variable: Y



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.9388	61.4082	53.9592	71.1020
	Std. Deviation	7.02498	5.31867	5.04133	6.04237
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.157	.115	.085
	Positive	.087	.133	.089	.074
	Negative	-.057	-.157	-.115	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.606	1.096	.806	.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.856	.181	.535	.868

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

