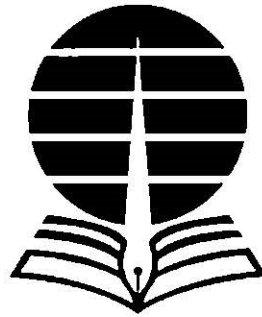


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PEMIMPIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA DEPOK**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MARLYDIANA

NIM. 500783779

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Pengaruh Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok

Marlydiana
Universitas Terbuka
marlydiana79@gmail.com

Kata kunci: Pemimpin, Motivasi Kerja, Kinerja

Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan gambaran tentang pengaruh perilaku pemimpin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Penelitian ini bertujuan khusus menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja dan motivasi pegawai, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dianalisis perilaku pemimpin dan motivasi pegawai yang dominan terhadap pengaruh kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 pegawai negeri sipil (PNS). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah pemimpin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok harus mengelola perilaku pemimpin dan motivasi secara optimal.

ABSTRACT

The Influence of Leaders and Work Motivation on The Performance Civil Servants in The Departement of Agriculture and Fisheries Depok City

Marlydiana
Open University
marlydiana79@gmail.com

Keyword: Leader, Work Motivation, Performance

The purpose of this study is to have a illustration of influence of the leader behavior and work motivation on the performance civil servants in Departement of Agriculture and Fisheries Depok City. This study focus on analyze the influence of the leader behavior on employe performance. So that can be analyzed the leader behavior and motivation of the dominant employe to influence of employe performance in Departement of Agriculture and Fisheries Depok City.

This study use sixty responder from government officials and use survey and interview process. Descriptive analysis and analyzed with Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The research method is quantitative research.

The result of this study is the leader behavior and motivation have positive influence and significantly on the performance civil servants in Departement of Agriculture and Fisheries Depok City. Thus, for increase employe performance hence Departement of Agriculture and Fisheries Depok City should be manage the leader behavior and optimal motivation.


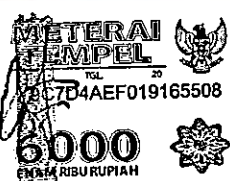
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Prilaku Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta, November 2017
Yang Menyatakan

(Marlydiana)
NIM 500783779

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pemimpin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Depok

Penyusun TAPM : Marlydiana

NIM : 500783779

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu/26 November 2017

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



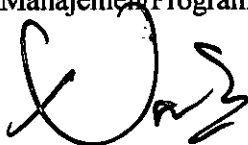

Dr. Taufani C. Kurniatun, M.M
NIP.

Dr. FX. Bambangiharto, MM
NIP.

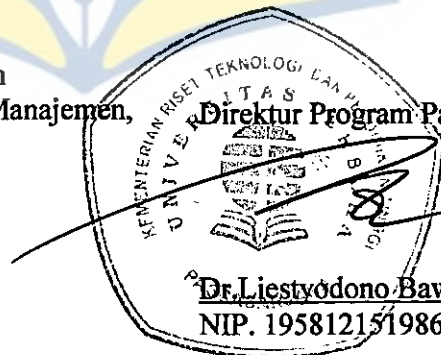
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen/Program Magister Manajemen,

Direktur Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE., MSc
NIP. 197811112005011001



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP. 195812151986011009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Marlydiana
 NIM : 500783779
 Program Studi : Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

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

Hari/Tanggal : Sabtu/ 26 November 2017

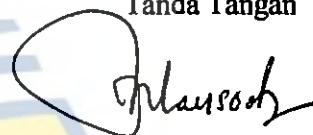
W a k t u : 08.00 – 15.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

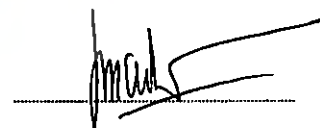
PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Drs. Irlan Soelaerman, M.Ed

Tanda Tangan




Penguji Ahli
Dr. Agus Maulana, M.S.M.



Pembimbing I
Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si.



Pembimbing II
Dr. FX. Bambang Wiharto, MM



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul **Manfaat Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Supervisor PT. XYZ** dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

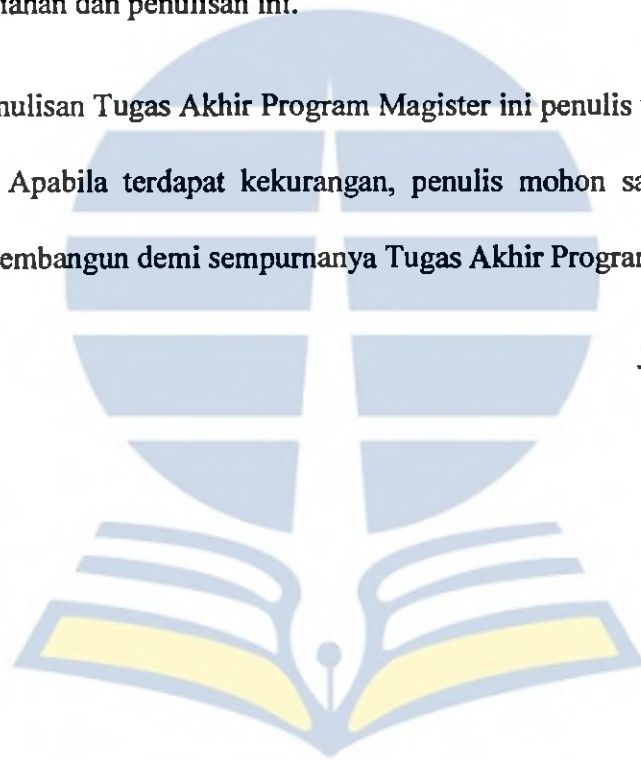
1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D, Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Liestyodono Bawono, M.Si, Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
3. Mohamad Nasoha, SE., MSc, Ketua Program Jurusan Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
4. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si, sebagai dosen pembimbing I.
5. Bapak Dr. Fx. Bambang Wiharto, M.M sebagai dosen pembimbing II.
6. Seluruh dosen dan pembimbing di UPBJJ Jakarta
7. Rekan-rekan seperjuangan di Universitas Terbuka program Magister Manajemen
8. Mama tercinta Adismawati dan kakak saya yang selalu mendoakan dan memberikan support.

9. Suami tercinta Yaumil Ihsan dan putri – putri kesayangan Aulia Afiyah Azzahra dan Lathifa Rabbaniah azzahra, dengan penuh suka cita selalu mendoakan dan mendukung.
10. Tim Management dan tim HCD dari kantor penulis bekerja
11. Seluruh rekan, dan semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penulisan ini.

Dalam penulisan Tugas Akhir Program Magister ini penulis telah berusaha sebaik mungkin. Apabila terdapat kekurangan, penulis mohon saran dan kritik yang bersifat membangun demi sempurnanya Tugas Akhir Program Magister ini.

Jakarta, 30 Mei 2017

Penulis



RIWAYAT HIDUP

Nama : Marlydianah
NIM : 500783779
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat/tanggal Lahir : Pagar Alam 10 Desember 1979

Riwayat pendidikan

SD : SD Negeri no 07 Pagar Alam Tahun lulus 1992
SMP : SMP Negeri 01 Pagar Alam Tahun lulus 1995
SMU : SMU Muhammadiyah Pagar Alam Tahun lulus 1998
S1 : Lembah Dempo Pagar alam Tahun lulus 2010

Riwayat Pekerjaan**Polres Pagar Alam**

2004 – 2008 Pegawai Harian Lepas
2009-2010 CPNS Polres Pagar Alam

Ditpolsatwa Baharkam Polri

2011- sekarang Pegawai Negeri Sipil

Depok, Maret 2018

Marlydianah
Nim 500783779

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
Lembar Persetujuan	v
Lembar pengesahan	vi
Kata pengantar	vii
Daftar isi	ix
Daftar gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB IILANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	7
A. Landasan Teori	7
B. Perilaku pemimpin	7
1. Pengertian Kepemimpinan	7
2. Gaya Kepemimpinan	8
3. Indikator Perilaku pemimpin	12
C. Motivasi	21
1. Pengertian Motivasi	21
2. Penting nya motivasi kerja	23
3. Jenis-jenis motivasi kerja	24
D. Kinerja	34
1. Pengertian kinerja	34
2. Factor yang mempengaruhi kinerja	37
3. Manfaat penilaian kinerja	40
E. Penelitian Terdahulu	42
F. Kerangka Berfikir	46
G. Perumusan Hipotesis	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Pengertian Metode penelitian	49
B. Lokasi dan waktu waktu Penelitian	50
C. Populasi	51
D. Sample Penelitian	51
E. Variable penelitian	52
1. Variable penelitian	52
2. Referensi Operasional Variable	52
F. Metode pengumpulan data	54
G. Instrumen penelitian	60
H. Uji Instrumen Data	60
1. Uji validitas	60
2. Uji Reliabilitas	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	66
4. Uji Asumsi Multikolinearitas	66
5. Uji Normalitas	67
6. Uji Heteroskedastisitas	70
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 74
A. Hasil Penelitian	74
B. Validitas dan Relibilitas	81
C. Gambaran umum variable penelitian	82
1. Analisis deskriptif variabel perilaku pemimpin	85
2. Analisis deskriptif variabel motivasi	90
3. Analisis deskriptif variabel kinerja	94
 BAB V PENUTUP	 115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	116
 Daftar Pustaka	 118

DAFTAR GAMBAR

Halaman

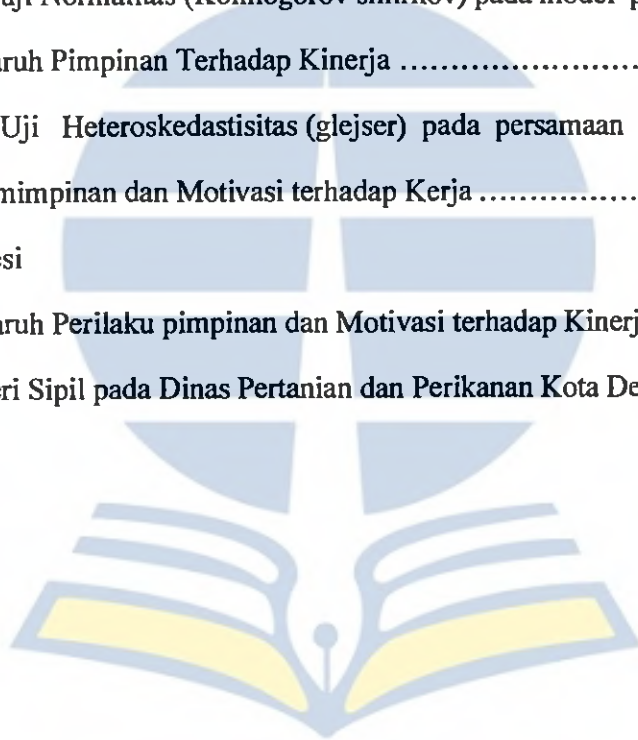
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	78
Gambar 4.2	Jenis Kelamin	79
Gambar 4.3	Usia Responden	80
Gambar 4.4	Pendidikan Responden	81
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas (Histogram) pada model persamaan perilaku pemimpin dan motivasi terhadap kinerja	102
Gambar 4.6	Hasil Uji Normalitas (normal plot) pada model persamaan perilaku pemimpin dan motivasi terhadap kinerja	102



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel dimensi dan skala pengukuran	53
Tabel 3.2	Skala Linert	56
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen perilaku pemimpin	58
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi	59
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen kinerja	60
Tabel 3.6	Hasil uji validitas pra survey perilaku pemimpin	62
Tabel 3.7	Hasil uji validitas pra survey motivasi	63
Tabel 3.8	Hasil uji validitas pra survey kinerja	63
Table 3.9	Hasil uji Reliabilitas	65
Tabel 4.1	susunan Organisasi	75
Tabel 4.2	Tenaga Honorer Daerah.....	76
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	82
Tabel 4.4	bersifat adil	83
Tabel 4.5	Memberi Sugesti	84
Tabel 4.6	Mendukung tercapainya tujuan	85
Tabel 4.7	Sebagai katalisator	86
Tabel 4.8	Menciptakan rasa aman	87
Tabel 4.9	Sebagai wakil organisasi	88
Tabel 4.10	Sumber inspirasi	89
Tabel 4.11	Bersifat menghargai	89
Tabel 4.12	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	91
Tabel 4.13	Lingkungan Kerja	92
Tabel 4.14	Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	93
Tabel 4.15	Pemberian tunjangan	94
Tabel 4.16	Kualitas	95
Tabel 4.17	Kuantitas	96

Tabel 4.18	Ketepatan waktu	96
Tabel 4.19	kehadiran.....	97
Tabel 4.20	Kemampuan bekerja sama.....	98
Tabel 4.21	Hasil uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance) pada model Persamaan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja	100
Tabel 4.22	Hasil Uji Normalitas (skewness dan kurtosis) pada model persamaan Pengaruh Pimpinan Terhadap Kinerja	103
Tabel 4.23	Hasil uji Normalitas (Kolmogorov smirnov) pada model persamaan Pengaruh Pimpinan Terhadap Kinerja	104
Tabel 4.24	Hasil Uji Heteroskedastisitas (glejser) pada persamaan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kerja	106
Tabel 4.25	Regresi	108
Tabel 4.26	Pengaruh Perilaku pimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok	111



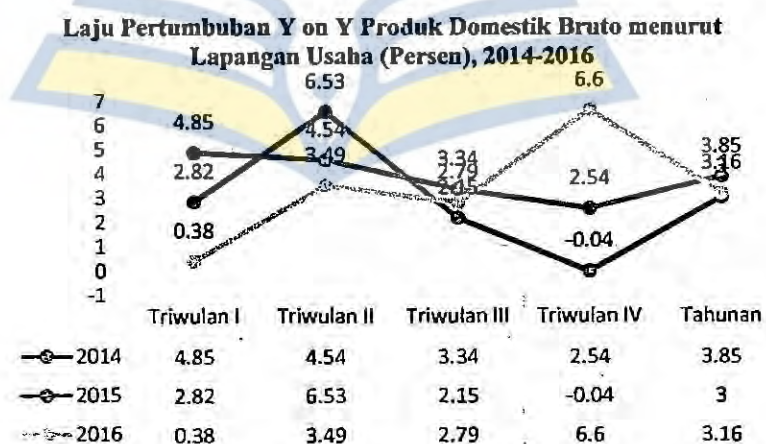
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri pertanian memiliki peranan penting dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara. Indonesia sebagai salah satu Negara yang bergantung pada produksi pertanian menunjukkan bahwa peranan sektor pertanian 13.6 % dari PDB. Selain itu, sektor pertanian juga merupakan penyerap terbesar tenaga kerja, yaitu sekitar 35 % dari total tenaga kerja. Salah satu upaya meningkatkan perkembangan perekonomian di daerah Kota Depok yaitu adalah dengan adanya pemberdayaan di bidang pertanian dan perikanan. Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok berusaha mewujudkan cita-cita dari para petani dan peternak Kota Depok untuk saling membantu dalam meningkatkan kemajuan perekonomian masyarakat di Kota Depok. (ekonomi.metrotvnews.com).

Saat ini perkembangan sektor pertanian dan perikanan di Kota Depok dijelaskan pada grafik berikut:



Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan Produk Domestik Bruto 2014 s/d 2016

Berdasarkan dengan hasil grafik Badan Pusat Statistik di atas, pada tahun 2014 laju pertumbuhan PDB sebesar 3.85% sedangkan pada tahun 2015 sebesar

3% dan pada tahun 2016 sebesar 3.16%. Hal ini menunjukkan bahwa potensi sektor Pertanian dan Perikanan Kota Depok pada tahun 2014, 2015, dan 2016 mengalami laju penurunan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok akan terus berupaya mendorong para petani dan peternakan agar mampu meningkatkan hasil usahanya. Langkah yang diterapkan saat ini adalah melakukan pembinaan kepada para petani dan itu bukan hanya petani belimbing saja, petani tanaman hias pun juga ikut merasakan pembinaan yang kami lakukan, seperti yang dialami oleh sejumlah petani tanaman hias yang berada di lingkungan Pengasinan Sawangan Depok. Hal tersebut sesuai dengan Visi dari Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok yaitu “Terwujudnya Pertanian Perkotaan yang Maju Berbasis Potensi Lokal yang Mensejahterakan Petani dan Masyarakat” dan Misinya yaitu ; (1) Meningkatkan pelayanan pertanian; (2) Mengembangkan agribisnis perkotaan berbasis teknologi; (3) Meningkatkan ketahanan pangan berbasis potensi lokal dan jaminan keamanan pangan.

Kota Depok memiliki peluang yang besar menjadi sentra usaha pembudidayaan, baik pertanian maupun perikanan, karena banyak sekali lahan yang bisa dipakai untuk usaha pembudidayaan, ataupun menggunakan halaman pekarangan rumah sebagai sarana pembudidayaan. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan potensi pertanian di Kota Depok, Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok menyelenggarakan pelatihan budidaya padi yang bertujuan untuk memperkenalkan teknologi budidaya terbaru kepada para petani agar tetap bersemangat dalam berbudidaya padi (www.depok.go.id).

Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan (Distankan) Kota Depok, mengungkapkan bahwa kegiatan ini dimaksud guna memberikan peluang kepada para petani di Kota Depok untuk dapat memperkenalkan produk pertanian yang dihasilkan. Selain itu, juga memperkenalkan teknologi yang sudah diberikan atau diajarkan para penyuluh pertanian di Kota Depok. Dalam kegiatan yang bertema “Mewujudkan Depok Sahabat Petani dengan Meningkatkan Potensi Lokal menuju Pertanian Perkotaan Berbasis Teknologi” ini memamerkan berbagai produk. Adapun produk yang dipamerkan antara lain berbagai jenis sayuran, tanaman obat, tanaman hias, tanaman pangan hortikultura, serta buah-buahan yang unggul di bidang pertanian di Kota Depok dalam upaya mendorong pencapaian target-target dinas pertanian kota Depok.

Hal tersebut sejalan dengan hasil studi pendahuluan Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Tedi Rustandi, ST sebagai Ka.Sub.Bag. TU UPTD BBI di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok tentang bagaimana perilaku kepemimpinan yang dapat mempengaruhi sistem kinerja dan motivasi pada pegawai, fenomena yang diamati adalah (1) pemimpin yang malas dapat membuat kinerja pegawai menjadi menurun; (2) pemimpin yang menunjukkan jiwa kepemimpinan dapat memberi pola kerja dan motivasi kepada pegawai; (3) Seorang pemimpin harus dapat mengevaluasi kinerja pegawainya dengan baik; (4) hasil dari evaluasi yang telah dilakukan oleh pemimpin harus dapat meningkatkan target kinerja yang tidak sesuai dengan rencana yang diharapkan oleh pegawai; (5) seorang pemimpin juga harus memiliki wawasan yang luas dan berwibawa sehingga dapat membuat pegawai percaya dan menghormati pemimpinnya; (6) pemimpin yang baik adalah pemimpin yang

juga dapat menghargai hasil kerja dari pegawainya; (7) pemimpin juga harus bersikap adil dan bijaksana dalam membuat suatu keputusan; (8) seorang pemimpin harus dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada seluruh pegawainya; (9) perilaku yang baik seorang pemimpin kepada pegawainya dapat meningkatkan hasil kinerja yang positif; (10) pemimpin juga harus dapat memahami situasi dan kondisi pada setiap kerja (26/06/2017).

Adapun penelitian terdahulu tentang perilaku kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan dilakukan oleh Imam Fauzi (2011). Dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lebih lanjut, Wahyu Wijayanti (2012), mengemukakan bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan dan motivasi “Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk”. Kemudian hasil penelitian dari Ida Ayu (2008) Dari analisis menunjukan “variabel motivasi kerja sangat berpengaruh positif, namun demikian tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan variabel kepemimpinan mempunyai berpengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap kinerja perusahaan”. Hasil penelitian dari Vera Parlinda (2003) dari “variabel kepemimpinan dan motivasi dapat analisa data ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta”.

Sejalan dengan fenomena, konsep dan penelitian terdahulu dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Namun dalam konteks organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok hal tersebut masih perlu diteliti. Dengan demikian penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pemimpin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ditetapkan batasan masalah pada beberapa hal yang akan dijabarkan dibawah ini :

1. Objek yang akan diteliti adalah perilaku pemimpin dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di dinas pertanian dan perikanan wilayah Depok.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dinas pertanian dan perikanan kota Depok.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?
2. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?
3. Apakah perilaku pemimpin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok, serta secara khusus bertujuan:

1. Untuk mengetahui perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?
2. Untuk mengetahui motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?
3. Untuk mengetahui Perilaku Pemimpin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok?

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan bisamemberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis :

a. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini pengaruh kepemimpinan dan motivasi diharapkan dapat menghasilkan konsep yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok dan dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi akan hal – hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya yang terkait dengan perilaku kepemimpinan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

Landasan teori berisi tentang ulasan-ulasan teori dari berbagai sumber yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia secara umum serta variabel-variabel yang diteliti antara lain perilaku pemimpin, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2.2 Perilaku Pemimpin

2.2.1 Pengertian Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin merupakan suatu sikap seseorang dalam mengaplikasikan tindakan yang berkaitan dengan orang banyak. Seorang pemimpin harusnya memiliki perilaku dapat dijadikan teladan bagi team atau bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya mempengaruhi organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagian kelompok yang bergantung pada mutu pemimpin itu sendiri. Selain itu, perilaku pemimpin merupakan suatu proses interaksi sosial di antara sosok yang berperan sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi orang-orang lain yang berkedudukan sebagai pengikut atau pihak yang dipimpin untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Ramlan Ruvendi (2005: 19) berpendapat bahwa “perilaku pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan”, sedangkan menurut Hasibuan (2001:167) perilaku pemimpin adalah cara seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku

bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009 :2-3) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikat untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat.

Banyak model perilaku pemimpin yang dapat diidentifikasi dari berbagai lingkungan sosial yang berbeda. Dalam konteks ini, Siagian (2002: 75) mengemukakan lima model pemimpin, yakni tipe pemimpin yang otoriter; tipe paternalistic; tipe *laissez faire*, tipe demokratik, dan tipe kharismatik. Mengenai gaya kepemimpinan yang otoriter. Siagian (2002: 76) mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena itu, tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja. yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002:77) dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Perilaku Pemimpin Demokratik, ciri-ciri pokoknya antara lain: mengakui harkat dan martabat manusia, memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi, menerima pendapat bahwa sumber daya manusia

merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya alamnya tetap diakui; para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan keihklasannya itu; tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut; rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu; mendorong para bawahan mengembangkan kreativitas, tidak ragu-ragu membiarkan para bawahannya mengambil risiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang; dan bersifat mendidik dan membina dalam hal bawahan berbuat kesalahan.

Pemimpin yang demokratis dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelebihan-kelebihannya mengalahkan kekurangannya. Pertama ditinjau dari segi persepsinya tentang keberadaan dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan organisasional. Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, karena itu pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik dan integralistik. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa ditunda demi tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut. Seorang

pemimpin yang demokratik biasanya akan dihormati dan disegani oleh bawahannya bukan ditakuti. Perilakunya memberi semangat terhadap para bawahannya dalam mengembangkan dan menumbuhkan daya inovasi dan kreativitasnya. Seorang pemimpin yang demokratik akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri (Siagian, 2015).

2. Perilaku Pemimpin, *laissez faire* adalah “ kepemimpinan yang gemar akan melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi dalam situasi bahwa para bawahanlah yang akan mengambil keputusan dan keberadaan dalam suatu organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih akan cenderung pada apa upaya mempertahankan status quo. Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pemimpin *laissez faire* akan memandang bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang ingin dicapai, tugas apa yang harus diselesaikan oleh setiap anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Dengan sikap yang permisif, perilaku seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur dan hirarki organisasi (Siagian, 2015).
3. Perilaku kekuatan enaergi dan daya tarik, wibawa ini dapat mempengaruhi orang lain dengan demikian untuk mengikutinya tanpa

selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin seperti ini biasanya dipandang sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan, kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. "Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Ilahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin" (Siagian, 2015).

4. Perilaku Pemimpin Paternalistik adalah pemimpin yang menggabungkan ciri negatif dan positif di sebut juga perilaku paterlistik, dengan ciri-ciri bersikap melindungi, "tetapi jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, sering menonjolkan sikap paling mengetahui dan melaksanakan pengawasan yang ketat". Biasanya pemimpin paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, karena salah satu ciri dari masyarakat tradisional yaitu memiliki rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan.
5. Perilaku Pemimpin Otokratik adalah seorang pemimpin yang umumnya "negatif, dan bersifat egois yang memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan akan diputuskan sendiri, dan beranggapan bawahanya tidak mampu memutuskan"

2.2.3 Indikator Perilaku Pemimpin

Menurut Wahjosumidjo (2002 : 97) secara garis besar indikator perilaku pemimpin adalah sebagai berikut (lib.ui.ac.id) :

a. Bersifat Adil

“Kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan di antara para anggota adalah mutlak, dan rasa kebersamaan merupakan hakikatnya pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”.

b. Memberi Sugesti

“Sugesti disebut sebagai saran atau anjuran. kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara , membina harga, rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan dengan para bawahan”.

c. Mendukung Tujuan

“Untuk tercapainya tujuan organisasi tidak dapat terbentuk secara otomatis, dengan demikian didukung oleh adanya kepemimpinan. Supaya organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka tujuan yang dicapai disesuaikan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama”.

d. Katalisator

“Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator, jika pemimpin itu

mampu meningkatkan sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin”.

e. Menciptakan rasa aman

“Setiap pemimpin harus menciptakan rasa aman untuk bawahannya. Setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, dengan sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, dengan demikian melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan”.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada organisasi apapun, harus memandang pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat untuk bawahannya. maka, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan dengan demikian bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan dapat bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap Menghargai

Seseorang menghendaki penghargaan diri dan pengakuan dari orang lain. Sehingga setiap bawahan pada suatu organisasi memerlukan adanya penghargaan dan pengakuan oleh atasannya. Oleh sebab itu, adalah suatu kewajiban bagi pemimpin agar mau memberikan pengakuan atau penghargaan dalam suatu bentuk kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Menurut Rivai (2006), perilaku pemimpin meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas (Hamid, 2012).

Kedewasaan diidentifikasi sebagai kemampuan dan kesediaan orang-orang untuk mengambil tanggung jawab dalam mengarahkan

prilaku diri mereka sendiri”. Kedewasaan (*Maturity*) memiliki dua komponen yaitu :

- 1) Kedewasaan jabatan, yang menekankan pada pengetahuan dan skill. Seseorang yang memiliki kedewasaan dan jabatan yang tinggi memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman-pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa pengarahan dari orang lain.
- 2) Kedewasaan psikologis, berkaitan dengan kesediaan atau memotivasi untuk melakukan sesuatu dengan sendirinya, tanpa dorongan orang lain.

2.2.4 Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan Thoha, (2009: 23) “Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard didasarkan saling berhubungannya hal-hal sebagai berikut ini :

- 1) jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Jumlah dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Tingkat kesiapan dan kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu”.

Konsep ini telah dikembangkan untuk membantu orang menjalankan kepemimpinan dengan memperhatikan peranannya, yang lebih efektif di dalam interaksinya dengan orang lain setiap harinya. Konsepsional melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektifan tingkat kematangan para

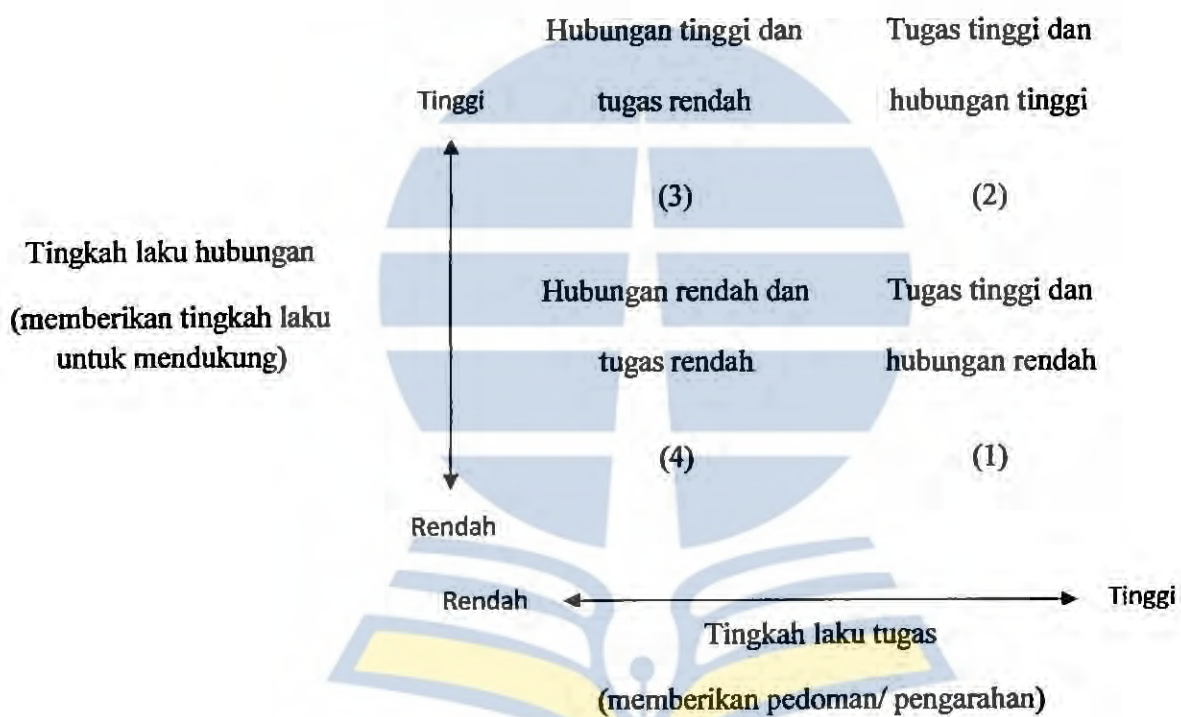
pengikutnya. Dengan demikian, walaupun banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya misalnya: organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawasan dan waktu kerja, penekanan dalam kepemimpinan situasional. Karena bukan saja pengikut sebagai individu bisa menerima atau menolak pemimpinnya, tetapi sebagai pengikut secara kenyataannya dapat menentukan kekuatan pribadi apapun yang dimiliki pemimpin. Jadi kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada kesiapan para pengikutnya dengan memperhatikan situasi yang terjadi di suatu perusahaan tersebut (Rivai dan Mulyadi 2009).

Menurut Hersey dan Blanchard, hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu (Rivai dan Mulyadi 2009) :

1. Pada tahap pertama, perhatian pemimpin pada tugas sangat tinggi, anggota diberi intruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur, dan prosedur kerja.
2. Pada Tahap kedua adalah dimana anggotas udah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur.
3. Tahap ketiga dimana anggota sudah mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan.

4. Tahap yang terakhir adalah tahap dimana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan berpengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Berikut ini merupakan gambar hubungan antara pemimpin dan anggotanya menurut Hersey dan Blanchard (Rivai dan Mulyadi, 2009) :



Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard

Keterangan :

1. Tahap pertama, dengan tugas tinggi berarti banyak perintah-perintah yang disampaikan pada bawahan untuk menghadapi pekerjaan dan situasi yang baru. Hubungan rendah artinya pemimpin belumbanyak memberikan

motivasi yang bersifat sebagai dukungan, karena bawahan belum siap dengan hal tersebut.

2. Tahap kedua, tugas tinggi artinya bawahan belajar apa saja tugasnya, perhatian dan tugas tetap penting karena mereka belum dapat bekerja tanpa struktur, pemimpin telah terbiasa harus memberi dorongan untuk mencapai suatu keberhasilan .
3. Tahap ketiga, kemampuan seorang pegawai lebih besar dan memotivasi untuk berprestasi mulai tampak secara aktif dan bertanggung jawab lebih besar.
4. Tahap keempat, pegawai harus lebih percaya diri, dapat mengarahkan sendiri dan berpengalaman, tidak lagi mengharapkan pengarahan dari pimpinan mereka.

2.2.5 Sifat – Sifat Perilaku Pemimpin

Sifat pemimpin yang efektif mampu membentuk dirinya sesuai dengan kekuatan dan kemampuan orang yang ada dihadapannya, lalu mengarahkan hal tersebut kepada tujuan yang benar. Ada dua tugas utama pemimpin, yaitu (Muladi dan Sujatno, 2008) :

1. Pemimpin harus biasa mengarahkan
Mengarahkan adalah memberikan petunjuk-petunjuk, yakni tata cara, tempat, dan waktu mengerjakan sesuatu pekerjaan kepada para pengikut. Dalam hal ini, tugas utama para pengikut adalah mematuhi dan melaksanakan petunjuk-petunjuk tersebut.

2. Pemimpin harus bisa memotivasi

Memotivasi adalah merangsang para pengikut untuk melakukan pekerjaan secara mandiri, menyemangati mereka, mengangkat kepercayaan diri mereka, mendengarkan mereka, memberikan wewenang kepada mereka, dan mengikutsertakan mereka dalam membuat keputusan.

Pemimpin yang efektif harus mengatur level pengarahan dan pemberian motivasi kepada para pengikutnya dengan mempertimbangkan perbedaan-perbedaan sebagai berikut :

1. Jika pengikut bersemangat tinggi tapi kemampuannya rendah, maka pemimpin harus menambah pengarahan dan mengurangi pemberian semangat.
2. Jika pengikut itu bersemangat rendah dan kemampuannya juga rendah, maka pemimpin harus menambah pengarahan dan memberi semangat kepadanya.
3. Jika pengikut itu berkemampuan tinggi tapi semangatnya rendah, maka dia lebih membutuhkan pemberian semangat dari pada pengarahan.
4. Jika pengikut itu berkemampuan dan bersemangat tinggi, serta memiliki disiplin yang tinggi, maka dia membutuhkan wewenang. Artinya sedikit mungkin motivasi dan pengarahan, dan sebanyak mungkin kesempatan untuk berprestasi.

2.2.6 Prinsip – Prinsip Perilaku Pemimpin

Prinsip – prinsip perilaku pemimpin menurut Covey dalam bukunya *Principle Centered Leadership*, yaitu (Muladi dan Sujatno, 2008):

1. Belajar terus menerus : membaca, berlatih, dan mendengarkan masukan;
2. Berorientasi pada pelayanan : melihat hidup sebagai suatu misi dan tidak hanya sebagai suatu karir;
3. Memancarkan energi positif : optimis, positif, dan modern;
4. Mempercayai orang lain : tidak bereaksi berlebihan pada perilaku negatif, kritik, dan kelemahan;
5. Hidup seimbang : memperhatikan keseimbangan jasmani dan rohani, antara yang tradisional dan modern;
6. Melihat hidup sebagai petualangan : menghargai hidup di luar kenyamanan;
7. Sinergistik : memilih untuk memfokuskan diri pada kepentingan orang lain dan mampu membina energi – energi yang dimiliki organisasi; dan
8. Melaksanakan pembaharuan diri : memiliki karakter yang kuat dan sehat, serta disiplin yang tinggi.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

“Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan anggotanya yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Maka motivasi ini penting, karena setiap individu mampu memotivasi dan mau ini diharapkan setiap individu anggota mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2006:141).

Motivasi (*motivation*) adalah apabila seseorang berkeinginan maka menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Malthis dan Jackson, 2009: 114-115).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005:61). Istilah

motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Effendy (2004:193) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Sedangkan menurut Munandar (2008: 323) motivasi adalah “kebutuhan yang dapat diproses untuk mendorong seseorang dapat melakukan kegiatan untuk mengarah pada suatu tujuan”.

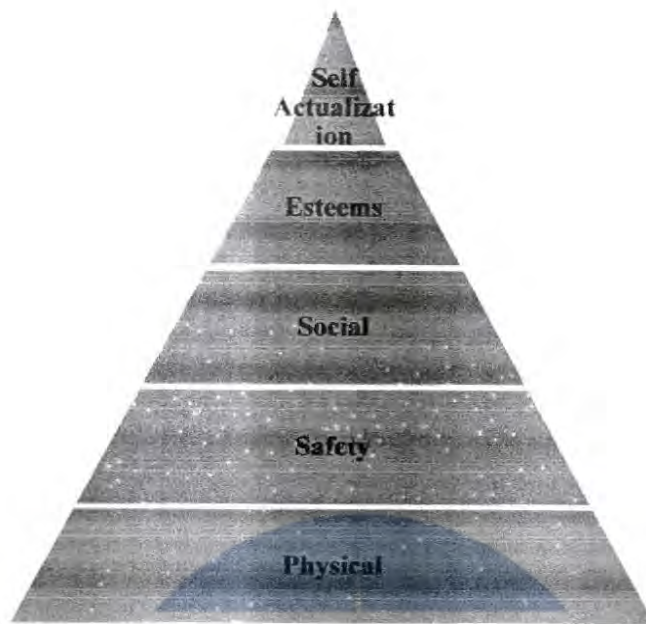
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.3.2 Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas, bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang hidup selernya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula, jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati.

2.3.3 Motivasi dalam Pekerjaan

“Seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di mana kebutuhan dasar manusia itu banyak ragamnya. Menurut Maslow kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima tingkatan”, yaitu (Hasibuan, 2008):



Gambar 2.2 Kebutuhan Dasar Manusia Menurut Maslow

- a. Kebutuhan fisik (*physical needs*)
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan pengakuan (*the needs of esteems*)
- e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri (*the needs for self actualization*)

2.3.4 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2010:150) memberikan “pengertian tentang motivasi yang telah dibahas di atas, maka ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif” :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif) Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif,

semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi negatif (Insentif Negatif) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya, kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.3.5 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013: 116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a. Kemauan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau

mengerjakan apa saja, atukah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Dapat kompensasi yang memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Suatu keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan Seseorang jika mau bekerja disebabkan adanya keinginan diakui dan dihormati oleh orang lain. Dengan Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- 1) Hak ekonomi
 - 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi dengan lingkungan kerja dan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang akan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja, meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.
- b. Kompensasi memadai merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai dan merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk member mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c. Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila

supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

- d. Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.
- e. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

Menurut Furtwengler (2002) “organisasi perlu memperhatikan factor untuk perbaikan kinerja yaitu factor kecepatan, kualitas, layanan dan nilai”. dari keempat factor tersebut, terdapat factor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Dalam hal lain, menurut Sutrisno (2011:60) motivasi yang mempengaruhi motivasi ada dua factor, yaitu

- a. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
 - 2) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - 3) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi

sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- 4) **Kebutuhan**; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- 5) **Kepuasan kerja**; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. **Faktor Eksternal** yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

- 1) **Jenis dan sifat pekerjaan**; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.
- 2) **Kelompok kerja** dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai

kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- 3) Situasi lingkungan pada umumnya: setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima: imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan: perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, diantaranya (Sutrisno, 2011) :

- 1) Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
- 2) Mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.

- 3) Mendesak, yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri.

2.3.6 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006: 221) antara lain adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Loyalitas dan kestabilan harus dipertahankan oleh pegawai
- e. Kedisiplinan dapat meningkatkan, menurunkan pada tingkat absensi pegawai karyawan

2.3.7 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:149) ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Metode langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus

seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. **Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)**

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta penunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Pada suatu perusahaan atau pun lembaga di setiap pegawai diwajibkan menunjukkan kinerja akan jobdesk yang telah dia terima. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Menurut Simamora (2004:338), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu

tertentu. Snell dan Keneeth (1999) dikutip Rahayu (2001:15), kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu ketrampilan, upaya dan kondisi eksternal. Ketrampilan adalah beban mental yang dibawa seseorang karyawan ke tempat kerja, pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kemampuan teknis. Jika karyawan tidak memiliki daya kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka sangat mungkin akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Dalam suatu lembaga atau divisi biasanya setiap pegawai memiliki catatan laporan kinerja yang akan diinformasikan setiap akhir tahun. Adapun hasil dari laporan kinerja tersebut akan di apresiasi oleh perusahaan berupa bonus seperti kalkulasi gaji, atau berupa reward seperti jalan-jalan dan sejenisnya, lalu bagi PNS pada umumnya kinerja di apresiasi melalui bonus akhir tahun atau lebih dikenal dengan gaji ke 13. Selain itu juga setiap PNS per 4 tahun sekali akan menerima kenaikan pangkat, tak terlebih juga pada PNS Dinas Pertanian dan Perikanan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. (Simanjuntak, 2005:1).

Menurut Mangkunegara (2001:68) menunjukkan karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Pegawai yang telah memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi maka akan bertanggung jawab pula dalam pekerjaannya baik secara team ataupun pribadi.

2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

Dalam setiap pekerjaan terkadang setiap pegawai dituntut dalam mengambil keputusan yang terbaik, oleh karena itu bagi pegawai yang berani mengambil keputusan maka dia pun siap menerima konsekuensi yang akan dia hadapi.

3) Memiliki tujuan yang realistis

Dalam suatu pekerjaan setiap pegawai dituntut untuk memiliki tujuan realistis akan pekerjaan yang di kerjakan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut dalam waktu yang ditentukan.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Dari beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, tugas dalam konteks penilaian kinerja, tugas pertama pimpinan

organisasi adalah menentukan perspektif kinerja yang mana yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010 : 189) kinerja dipengaruhi beberapa factor yaitu

- a. Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Motivasi Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai untuk meghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
- c. Kondisi dan sikap mental dapat mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011 : 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Efektivitas dan efisiensi

Hubungannya dengan kinerja organisasi, baik buruknya kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi . Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien maka hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Disini penulis mengambil dua faktor yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi Puskesmas Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, yaitu faktor motivasi dan faktor disiplin.

Dari uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

2.4.3 Sistem Pengukuran Kinerja

Hal-hal lain yang berkenaan dengan penilaian kinerja selain perlunya standar kinerja juga diperlukan tentang ruang lingkup kinerja yang dinilai. Ruang lingkup atau aspek-aspek kinerja sangat beraneka ragam. Donny Prakasa Utama (2010) memberikan sejumlah ruang lingkup aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang. Adapun aspek-aspek tersebut adalah:

- a. Kualitas pekerjaan (*quality of work*),
- b. Kecepatan (*promptness*),
- c. Inisiatif (*initiative*),
- d. Kemampuan (*capability*),
- e. Komunikasi (*communication*).

Menurut Cascio (2003: 336-337), kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
- 2) Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

- 3) Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
- 4) Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
- 5) Praktis (*practicality*). Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimenegerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Berikut beberapa manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2006 ; 78)

a. Manfaat bagi pekerja

- 1) Meningkatkan motivasi pegawai
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.

- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
 - 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik
 - 10) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 11) Sebagai media pengurangan kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen sumber daya manusia atau sasaran atau perusahaan
 - 12) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan untuk perubahan tugas pekerja
- b. Manfaat bagi Instansi Pemerintah
- 1) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - 2) Meningkatkan motivasi pekerja secara keseluruhan
 - 3) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan perusahaan
 - 4) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa pekerja dihargai perusahaan
 - 5) Karyawan yang berpotensi dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau setidaknya dapat dipromosikan dapat dengan mudah diidentifikasi dan dikembangkan lebih lanjut.

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam menyusun sistem penilaian kinerja yaitu harus untuk mencapai tujuan yang diinginkan harus digali untuk mencapai keinginan suatu organisasi harus digali dengan system penilaian kinerja yang akan disusun . Hal ini menjadi

penting karena dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai akan lebih memudahkan dalam menentukan desain penilaian kinerja (Rivai : 2006).

Langkah yang kedua, menentukan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan diketahui dimensi-dimensi apa saja yang akan diukur dalam penilaian kinerja. Dimensi-dimensi tersebut tentunya harus sangat terkait dengan pelaksanaan tugas pada jabatan itu. Tahap ini biasanya dapat dilakukan dengan menganalisa jabatan (job analysis) atau menganalisa uraian tugas masing-masing jabatan (Rivai : 2006).

Hasil dari penilaian kinerja, dapat dianalisa, dikomunikasikan kepada pegawai supaya apa yang dinilai suatu organisasi. Evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja yang sudah dilakukan dan dilaksanakan pada tahap ini. Penilaian kinerja tersebut sudah dapat mencapai tujuan dari diadakannya penilaian kinerja atau belum. Apabila ternyata belum, maka harus dilakukan revisi atau mendesain ulang sistem penilaian kinerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu dan berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Ida Ayu (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
2	Imam fauzi (2011)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT.Djarum Kudus	Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

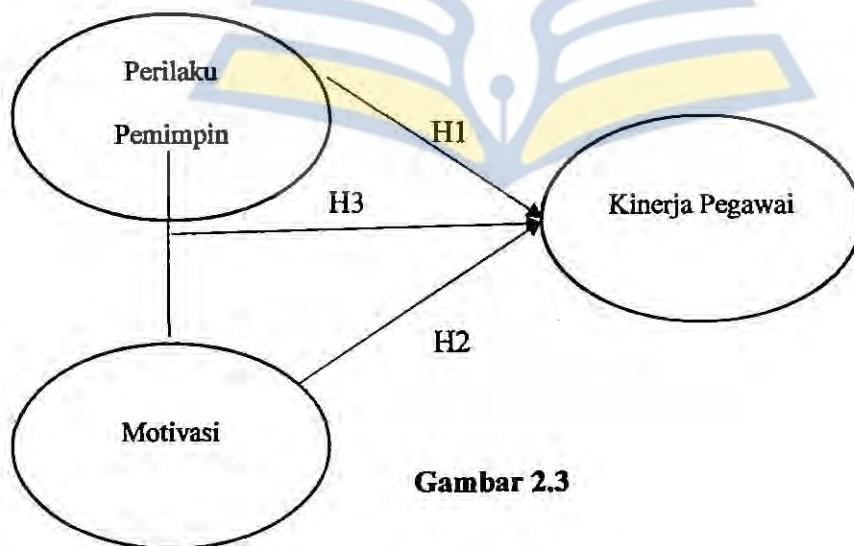
NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3	Vera Parlinda (2009)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	<p>Dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetapi Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama factor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta</p>

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
4	Desmaniar (2006)	Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, besar hubungan tersebut positif, sedang dengan angka korelasi ($r = 0,501$), motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, positif dan sedang dengan $r = 0,429$ dan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan signifikan, positif dengan $r = 0,568$, besar hubungan tersebut berpedoman kepada interpretasi koefisien korelasi adalah sedang

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
5	Heryanto (2008)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Pria Tangerang	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memoderasi pengaruhantara gaya kepemimpinan terhadapkinerja pegawai di LP Klas IIA Pria Tangerang

2.6 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu perilaku pemimpin, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pada penelitian ini variabel perilaku pemimpin dan motivasi kerja merupakan variabel eksogen, sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel endogen. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam skema kerangka penelitian di bawah ini :



Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas , maka dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja

Pada variabel ini diduga terdapat pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja pegawai yang mana jika perilaku pemimpin semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dalam variabel ini motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka semakin baiknya motivasi yang diterima oleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

3. Perilaku pemimpin dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam variabel ini perilaku pemimpin dan motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik nya perilaku pemimpin dan disertai dengan motivasi yang baik yang diterima oleh pegawai maka akan meningkat pula kinerja pegawai.

2.7 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada bagian kerangka penelitian yang meliputi perilaku pemimpin, motivasi dan kinerja pegawai, persamaan struktural yang akan digunakan pada penelitian ini maka penulis merumuskan hipotesis kerja pada penelitian ini sebagai berikut :

H₀₁ : Perilaku pemimpin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- Ha1 : Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho2 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ho3 : Perilaku pemimpin dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha3 : Perilaku pemimpin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009:3). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif - induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.

Penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan) dan variabel X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel

bebas (X_1) yaitu Perilaku Kepemimpinan, variable bebas (X_2) yaitu Motivasi dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Supriyadi (2014: 7) metode penelitian kuantitatif disebut juga dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat positivisme. Data yang digunakan pada metode kuantitatif berupa angka dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Menurut Sujarweni (2014: 39) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu. Pada penelitian ini metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi berganda dengan menggunakan *software SPSS 23*.

3.3 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 4 bulan yang dimulai dari bulan Maret 2017 sampai bulan Juli 2017 yang meliputi kegiatan penyusunan proposal, pengumpulan data, pentabulasian dan analisis data dan penulisan laporan.

3.4 Populasi

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2004: 66). Menurut Husaini, populasi ialah semua nilai hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas (Usman dan Setiadi Akbar, 2006: 181). Sedangkan menurut Sugiyono (2010: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

3.4.2 Sample Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Menurut Ridwan (2010) teknik pengambilan sampel adalah suatu cara pengambilan sampel yang representative dari populasi, Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan

penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (S. Nasution, 2009: 88). Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 60 orang pegawai dan menggunakan tingkat presisi sebesar 5%. Karena itu, sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 60 responden.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variable Penelitian

variabel penelitian menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2014: 86) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Variabel *eksogen* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan, dimana dalam penelitian ini adalah *Perilaku Pemimpindan Motivasi Kerja*. Variabel *endogen* adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel, dimana dalam penelitian ini adalah *Kinerja Pegawai*.

3.5.2 Definisi Operasional Variable

Definisi operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis (Sujarweni, 2014:87). Definisi operasional variabel penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep, tujuannya adalah agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang

yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

Skala yang digunakan adalah ordinal dengan instrumen pengukuran kuesioner dengan skala *likert*. Variabel yang akan diukur dibagi ke dalam beberapa dimensi, dimana dimensi akan didefinisikan dan kemudian akan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur.

Tabel 3.1
Variabel , Dimensi dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	No Item	Jumlah Butir Pernyataan
Perilaku Pemimpin	1.Bersifat Adil	1,2	16
	2.Memberikan Sugesti	3,4	
	3.Mendukung tercapainya tujuan	5,6	
	4.Sebagai katalisator	7,8	
	5.Menciptakan rasa aman	9,10	
	6.Sebagai wakil organisasi	11,12	
	7.Sumber Inspirasi	13,14	
	8.Bersikap menghargai	15,16	
Motivasi Kerja	1.Hubungan dengan rekan rekan dan atasan	17,18,19	10
	2.Lingkungan kerja	20,21,22	
	3.Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	23,24	
	4.Pemberian Tunjangan	25,26	
Kinerja Pegawai	1.Kualitas	27,28	12
	2.Kuantitas	29,30	
	3.Ketepatan Waktu	31,32	
	4.Kehadiran	33,34,35	
	5.Kemampuan Bekerjasama	36,37,38	

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu proses memperoleh dan mengukur berbagai informasi tentang variabel yang diteliti dengan suatu cara yang sistematis. Tujuan dari semua pengumpulan data adalah untuk memperoleh bukti-bukti yang nyata dan benar, yang kemudian dapat digunakan untuk analisis data (Asra, *et al.*, 2015: 97). Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2006). Studi kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, juga bisa digunakan sebagai landasan teori yang kuat. Studi pustaka yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan cara mengunjungi beberapa perpustakaan untuk mencari buku dan jurnal penunjang.

b. Studi Lapangan

Studi lapangan bertujuan untuk mengumpulkan atau memperoleh data primer dari responden atau perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian. Penelitian lapangan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Asra, *et al.* (2015: 107-108), metode wawancara adalah cara umum untuk mengumpulkan informasi dari orang. Menurut J.Supranto

(2012:85) wawancara ialah tanya jawab antara petugas dengan responden. Wawancara dengan sumber data primer ini bisa dilakukan secara tatap muka dengan responden secara *individu*. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai langsung secara tatap muka kepada *pegawai* Dinas pertanian dan perikanan kota Depok, untuk memperoleh data pendukung.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan atau isian untuk diisi langsung oleh responden (Alkaf, 2009:96). Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup. Pertanyaan dari kuesioner yang dibuat oleh peneliti mewakili ke-tiga variabel yang diteliti. Setiap variabel akan berisi pertanyaan yang dibuat berdasarkan pada indikator yang terdapat di setiap variabel. Kuesioner tersebut didistribusikan langsung oleh penulis kepada responden yaitu pegawai di lingkungan dinas pertanian dan perikanan kota Depok. Dalam hal ini, responden diminta untuk mengisi pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang terdapat pada kuesioner karena kuesioner yang dibagikan akan diisi oleh responden sesuai dengan skala sikap bertingkat (*likert*).

Menurut Asra, *et al.* (2015:137) skala likert adalah salah satu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub-variabel kemudian sub-variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Skala likert ini mempunyai gradasi atau tingkatan jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif atau sebaliknya. Skala likert pada umumnya menggunakan angka 1 sampai 5 untuk menentukan point, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Berikut contoh tabel point untuk pengukuran skala likert:

Tabel 3.2
Skala Likert

SKALA LIKERT POSITIF	
KETERANGAN	POIN
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Penulis(2016) mengacu pada Asra, et al (2015)

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabannya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya (Sutrisno, 1993). Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2002).

a) Kisi – Kisi Instrumen Perilaku Pemimpin

Skor perilaku pemimpin adalah skor yang diperoleh dari responden dengan menggunakan perangkat kuesioner perilaku pemimpin. Skor skala perilaku pemimpin tersebut diukur berdasarkan kontinum rendah tinggi, dimana perbandingan skornya bersifat proporsional (untuk pernyataan positif, makin tinggi skor perilaku pemimpin dianggap makin sesuai, sementara itu untuk pernyataan negatif, makin rendah skor negatif perilaku pemimpin juga dianggap makin sesuai). Skor diatur berdasarkan nilai yang diwujudkan dalam lima opsi positif yaitu SS, sangat setuju memiliki skor 5, S, setuju memiliki skor 4, R, ragu-ragu memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 2, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 1 atau dalam lima opsi

negatif yaitu SS sangat setuju memiliki skor 1, S, setuju memiliki skor 2, N, netral memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 4, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 5. Dengan jumlah butir pernyataan dengan 16 butir dengan skala 1-5.

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Pemimpin

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Butir Pernyataan
Perilaku Pemimpin	1. Bersifat Adil	a. Kesempatan karir	1	2
		b. Adil	2	
	2. Memberikan Sugesti	a. Sharing Pengalaman	3	2
		b. Membangun Semangat	4	
	3. Mendorong Tercapainya Tujuan	a. Memiliki sifat Inisiatif	5,6	2
		a. Memiliki Tanggung Jawab Penuh	7,8	
	4. Sebagai Katalisator	a. Alternatif Penyelesaian Masalah	9,10	2
		5. Menciptakan Rasa Aman		
	6. Sebagai Wakil Organisasi	a. Memberikan contoh yang baik	11	2
		b. Paham Jobdesk	12	
	7. Sumber Inspirasi	a. Penampilan yang baik	13	2
		b. Tata Bahasa	14	
	8. Bersikap Menghargai	a. Peduli pada karyawan	15	2
		b. Memiliki Sikap Tegas	16	

b) Kisi – Kisi Instrumen Motivasi

Skor motivasi adalah skor yang diperoleh dari responden dengan menggunakan perangkat kuesioner motivasi. Skor skala motivasi tersebut diukur berdasarkan kontinum rendah tinggi, dimana perbandingan skornya bersifat proporsional (untuk pernyataan positif, makin tinggi skor motivasi dianggap makin sesuai, sementara itu untuk pernyataan negatif, makin

rendah skor negatif motivasi juga dianggap makin sesuai). Skor diatur berdasarkan nilai yang diwujudkan dalam lima opsi positif yaitu SS, sangat setuju memiliki skor 5, S, setuju memiliki skor 4, R, ragu-ragu memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 2, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 1 atau dalam lima opsi negatif yaitu SS sangat setuju memiliki skor 1, S, setuju memiliki skor 2, N, netral memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 4, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 5. Dengan jumlah butir pernyataan dengan 10 butir dengan skala 1-5.

Tabel 3.4
Kisi- Kisi Instrumen Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Butir Pernyataan
Motivasi	1. Hub dengan rekan kerja dan atasan	a. Membangun hub harmonis	1,2,3	3
	2. Lingkungan Kerja	a. Fasilitas Kerja b. Kebersihan lingkungan	4,5 6	3
	3. Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan	a. Pengadaan Training	7,8	2
	4. Pemberian Tunjangan	a. Tunjangan yang diterima	9,10	2

c) Kisi – Kisi Instrumen Kinerja

Skor kinerja adalah skor yang diperoleh dari responden dengan menggunakan perangkat kuesioner kinerja. Skor skala kinerja tersebut diukur berdasarkan kontinum rendah tinggi, dimana perbandingan skornya bersifat proporsional (untuk pernyataan positif, makin tinggi skor kinerja dianggap makin sesuai, sementara itu untuk pernyataan negatif, makin rendah skor

negatif kinerjajuga dianggap makin sesuai). Skor diatur berdasarkan nilai yang diwujudkan dalam lima opsi positif yaitu SS, sangat setuju memiliki skor 5, S, setuju memiliki skor 4, R, ragu-ragu memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 2, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 1 atau dalam lima opsi negatif yaitu SS sangat setuju memiliki skor 1, S, setuju memiliki skor 2, N, netral memiliki skor 3, TS, tidak setuju memiliki skor 4, dan STS, sangat tidak setuju memiliki skor 5. Dengan jumlah butir pernyataan dengan 12 butir dengan skala 1-5.

Tabel 3.5
Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Butir Pernyataan
Kinerja	1. Kualitas	a. Target	1,2	2
	2. Kuantitas	b. Teliti dan Rapi	3,4	2
	3. Ketepatan Waktu	a. Tepat waktu dalam bekerja	5,6	2
	4. Kehadiran	a. Taat pada peraturan kantor	7,8,9	3
	5. Kesempatan bekerjasama	a. Team Work b. Koordinasi yang tepat	10,11 12	2

3.8 Uji Instrumen Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan atau instrumen pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas ini ialah rumus *product moment* atau *pearson (Pearson's Product Moment Coefficient Correlation)*, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y

x = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

n = Jumlah responden uji coba

Adapun, syarat pengukuran uji validitas kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} > r_{tabel} \text{ untuk } \textit{degree of freedom (df)} = n - k$$

Dimana :

n = jumlah responden

k = variabel yang mempengaruhi

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan atau instrumen dalam kuesioner tersebut dikatakan valid. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dalam kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas *Pra Survey* Perilaku pemimpin (n=30)

Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Tingkat Validitas
BA_1	0.361	0.801	Valid
BA_2	0.361	0.805	Valid
MS_1	0.361	0.784	Valid
MS_2	0.361	0.793	Valid
MTT_1	0.361	0.788	Valid
MTT_2	0.361	0.780	Valid
SK_1	0.361	0.785	Valid
SK_2	0.361	0.835	Valid
MRA_1	0.361	0.787	Valid
MRA_2	0.361	0.822	Valid
SWO_1	0.361	0.775	Valid
SWO_2	0.361	0.794	Valid
SI_1	0.361	0.810	Valid
SI_2	0.361	0.849	Valid
BM_1	0.361	0.804	Valid
BM_2	0.361	0.858	Valid

Keterangan:

- BA** = bersifat adil
MS = member sugesti
MTT = Mendukung tercapai tujuan
MRA = menciptakan rasa aman
SWO = Sebagai wakil Organisasi
SI = Sumber Inspirasi
BM = bersifat menghargai

Hasil uji yang tertera pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner BA_1, BA_2, MS_1, MS_2, MTT_1, MTT_2, SK_1, SK_2, MRA_1, MRA_2, SWO_1, SWO_2, SI_1, SI_2, BM_1 dan BM_2 memenuhi syarat uji validitas tersebut. Item-item kuesioner tersebut dinyatakan valid karena, nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas *Pra Survey* Motivasi (n=30)

Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Tingkat Validitas
HR_1	0.361	0.652	Valid
HR_2	0.361	0.685	Valid
HR_3	0.361	0.759	Valid
LK_1	0.361	0.649	Valid
LK_2	0.361	0.675	Valid
LK_3	0.361	0.637	Valid
KP_1	0.361	0.638	Valid
KP_2	0.361	0.739	Valid
PT_1	0.361	0.642	Valid
PT_2	0.361	0.736	Valid

Keterangan

- HR = Hubungan rekan
 LK = Lingkungan kerja
 KP = Kesempatan pengetahuan
 PT = Pemberian tunjangan

Hasil uji yang tertera pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner HR_1, HR_2, HR_3, LK_1, LK_2, LK_3, KP_1, KP_2, PT_1 dan PT_2 memenuhi syarat uji validitas tersebut. Item-item kuesioner tersebut dinyatakan valid karena, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas *Pra Survey* Kinerja (n=30)

Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Tingkat Validitas
KL_1	0.361	0.685	Valid
KL_2	0.361	0.756	Valid
KA_1	0.361	0.789	Valid

Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Tingkat Validitas
KA_2	0.361	0.687	Valid
KW_1	0.361	0.691	Valid
KW_2	0.361	0.706	Valid
KH_1	0.361	0.783	Valid
KH_2	0.361	0.761	Valid
KH_3	0.361	0.712	Valid
KMB_1	0.361	0.715	Valid
KMB_2	0.361	0.700	Valid
KMB_3	0.361	0.705	Valid

Keteranga :

- KI = Kualitas
 KN = Kuantitas
 KW = Ketepatan Waktu
 KH = Kehadiran
 KMB = Kemampuan bekerja sama

hasil uji yang tertera pada table di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner KL_1, KL_2, KA_1, KA_2, KW_1, KW_2, KH_1, KH_2, KH_3, KMB_1, KMB_2 dan KMB_3 memenuhi syarat uji validitas tersebut. Item-item kuesioner tersebut dinyatakan valid karena, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikannilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60, yang mana merupakan nilai standar *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2009).

Adapun rumus dari *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu kuesioner ialah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*

k = Jumlah pertanyaan yang diuji

$\sum Si^2$ = Jumlah varians skor item ke-i

St^2 = Jumlah varians skor total

Suatu item dalam kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.600 (Ghozali, 2009).

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.817	0.600	Reliable
Motivasi	0.708	0.600	Reliable
Kinerja	0.745	0.600	Reliable

Hasil yang tertera dalam tabel di atas, dua jenis variabel independen dan dependen serta dimensi dari variabel independen dan dependen telah memenuhi syarat reliabilitas karena seluruh variabel dan dimensi

memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari standarnya yaitu 0,600, maka seluruh item kuesioner dikatakan reliable.

3.9 Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, analisis data yang akan digunakan oleh penulis yaitu :

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk membentuk model regresi yang baik, yakni yang bebas dari bias. Ada tiga asumsi klasik yang harus dipenuhi agar suatu model persamaan dapat dikatakan sebagai model yang baik. Dalam penelitian ini, terdapat tiga uji yang harus dilakukan, yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1.1 Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah *Variance*

Inflation Factor (VIF). Sebuah variabel dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila:

- Nilai VIF adalah < 10 , dan
- Nilai *Tolerance* $> 10\%$ atau $0,1$.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada model-model regresi dengan mengacu pada persyaratan di atas, maka diperoleh nilai sebagai berikut ini:

Uji multikolinearitas pada model persamaan:

$$KNJ_{Kinerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motiv}$$

3.9.1.2 Uji Normalitas

Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dasar pengambilan keputusan ialah (Ghozali, 2013: 163):

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

Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *Kurtosis* dan *Skewness* dari residual. Nilai z statistik untuk *Skewness* dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6 / N}}$$

Sedangkan nilai z *Kurtosis* dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{Kurtosis} = 0p$$

Di mana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal. Z tabel pada tingkat signifikansi 0.01 adalah 2.58 dan pada tingkat signifikansi 0.05 nilai Z tabel = 1.96.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013:34) :

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi pada kolom *asymp.sig (2-tailed)* > 0,05, maka hipotesis nol diterima yang berarti data berdistribusi secara normal.
- b) Jika nilai probabilitas signifikansi pada kolom *asymp.sig (2-tailed)* < 0,05, maka hipotesis nol ditolak yang berarti data tidak berdistribusi secara normal.

Dalam uji normalitas ini, penulis juga menggunakan teori limit pusat oleh Wonnacott (2014) yang menyatakan bahwa dalam teori probabilitas, teori limit pusat menyatakan bahwa dalam beberapa kondisi tertentu, rata-rata aritmatik dari jumlah iterasi yang besar dari variabel bebas, yang masing-masing memiliki nilai yang diharapkan dan variansnya terdefinisi dengan baik, kurang lebih akan terdistribusi secara normal yang artinya, misalkan sampel diperoleh mengandung sejumlah besar pengamatan, setiap pengamatan yang secara acak dihasilkan dengan cara yang tidak tergantung pada nilai-nilai pengamatan lainnya dan rata-rata aritmatika dari nilai-nilai yang diamati tersebut dihitung. Jika prosedur ini dilakukan berkali-kali, teorema limit pusat mengatakan bahwa nilai-nilai dihitung

dari rata-rata akan didistribusikan sesuai dengan distribusi normal (umumnya dikenal sebagai 'kurva lonceng'). Sehingga, apabila *scatterplot* ataupun tabel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang insignifikan, maka nilai residual data tetap dianggap telah terdistribusi secara normal karena jumlah sampel cukup besar dan rata-ratanya dihitung berkali-kali. Hasil pengujian model regresi yang dilakukan dengan SPSS sesuai kriteria-kriteria di atas ialah berikut ini:

Uji normalitas pada model persamaan:

$$KNJK_{\text{Kinerja}} = \alpha + \beta_1 KPM_{\text{Perilaku Pemimpin}} + \beta_2 MTV_{\text{Motivasi}}$$

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variance residual dalam model regresi pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik ialah yang Homoskedastisitas, yaitu yang variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Metode yang digunakan untuk mengujinya ialah dengan menggunakan diagram *Scatterplot* dan metode Glejser. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji *Glejser* yang mana nilai signifikansi didapat dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel Independen (Ghozali, 2014). Analisisnya dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel *Coefficients* interpretasinya ialah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi tiap variabel independen adalah lebih besar dari

signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan model regresi bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

- Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi tiap variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi

3.10.1 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian Seiedeh Nasrin Danesh *et al*, 2012 analisis regresi berganda adalah analisis mengenai beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Secara umum, analisis regresi adalah analisis mengenai variabelbebas dengan variabel terikat yang bertujuan untuk mengestimasi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *customer Satisfaction* beserta dimensi-dimensinya dengan variabel terikat adalah *repurchase intention*. Bentuk umum dari rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau terikat

X₁ = Variabel independen atau bebas yang pertama

X₂ = Variabel independen atau bebas yang kedua

α = konstanta

β_1 = Koefisien regresi variable X_1

β_2 = Koefisien regresi variable X_2

Model regresi berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan berikut:

$$KNJK_{Kinerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motivasi}$$

3.11 Teknis Pengujian Hipotesis

Untuk menggunakan model penelitian yang telah diajukan, perlu dilakukan dua pengujian hipotesis, yakni dengan uji t dan uji F.

3.11.1 Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Apabila nilai probabilitas signifikansi menunjukkan angka $\leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dikatakan signifikan sebagai penjelas dari variabel terikat.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

- 1) H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok
 H_{a1} : Terdapat pengaruh antara antara kepemimpinan terhadap kinerja Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok
- 2) H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok
 H_{a2} : Terdapat pengaruh antara antara motivasi terhadap kinerja Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok

3) H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok

3.11.2 Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, sehingga model regresi dapat digunakan. Model regresi yang digunakan dalam uji statistik F ialah sebagai berikut:

$$KNJ_{Kinerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motivasi}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok adalah organisasi pemerintahan yang bertugas mengambil perumusan kebijakan teknis bidang tanaman pangan, hortikultural, dan perikanan. Bidang produksi tanaman pangan dan hortikultural mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dinas lingkup peningkatan produksi, sarana, dan prasarana tanaman pangan dan hortikultural, serta pengawasan perlindungan tanaman. Pembentukan Kota Depok sebagai wilayah administrasi baru di propinsi Jawa Barat ditetapkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 15 Tahun 1999. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, dalam rangka pengembangan fungsi kotanya sesuai dengan potensi dan guna memenuhi kebutuhan pada masa-masa mendatang, terutama untuk sarana dan prasarana fisik kota, serta untuk kesatuan perencanaan, pembinaan wilayah, dan penduduk yang berbatasan dengan wilayah Kota Administratif Depok.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok bertugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pertanian dan perikanan serta memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian dan perikanan, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pertanian dan perikanan, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis di bidang pertanian dan perikanan, dan pengelolaan urusan ketatausahaan.

Dalam struktur organisasi, Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok di pimpin oleh seorang kepala dinas yang membawahi sekretaris, kelompok jabatan

fungsional dan beberapa bidang lainnya. Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok berdasarkan Perda Kota Depok No. 08 tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Depok, dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Susunan Organisasi

NO	BIDANG	SEKSI
1	Sekretaris Dinas	a. Sub Bagian umum, perencanaan, evaluasi dan pelapor b. Sub Bagian Keuangan
2	Bidang Tanaman Pangan & Holtukultura	a. Seksi Produksi Tanaman dan Holtikultura b. Seksi Bina Usaha dan penyuluhan tanaman pangan
3	Bidang perikanan	a. Seksi produksi perikanan b. Seksi bina usaha dan penyuluhan perikanan
4	Bidang peternakan	a. Seksi bina usaha, produksi dan penyuluhan peternakan b. Seksi kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner
5	Unit pelaksana Teknis Dinas Rumah Potong Hewan (UPTD RPH)	

NO	BIDANG	SEKSI
6	Kelompok Jabatan Fungsional Penyuluh pertanian Lapangan (PPL)	

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok memiliki 66 orang pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Honorer Daerah (THD), berikut ini merupakan tabel jumlah Tenaga Honorer Daerah (THD) sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tenaga Honorer Daerah (THD)

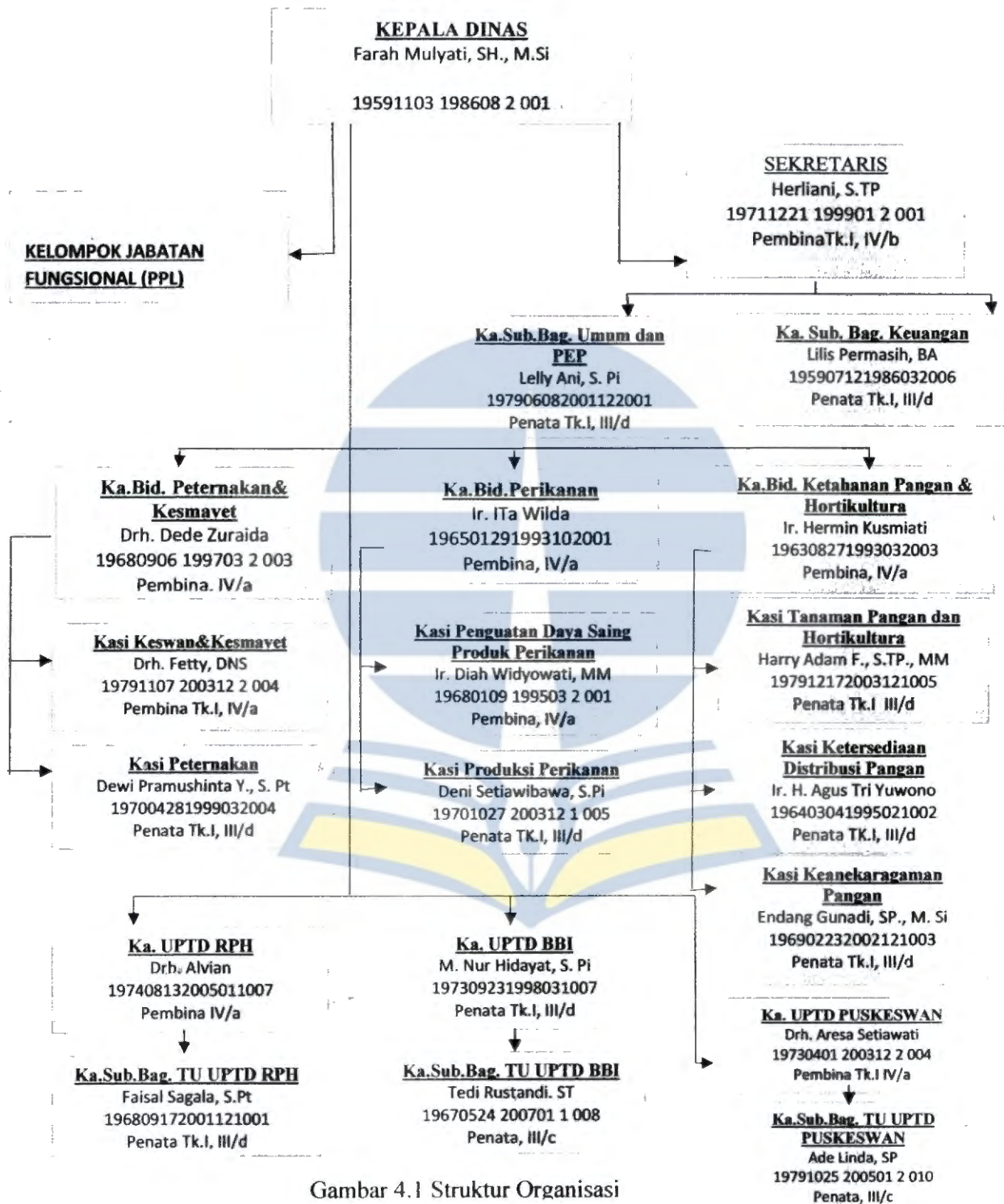
NO	JABATAN	GOLONGAN	JUMLAH
1	Kepala Dinas	IV	1 Orang
2	Sekretaris Dinas	IV	1 orang
		III	7 orang
		II	5 orang
3	Bidang TPH	IV	1 orang
		III	7 orang
		II	1 orang
4	Bidang perikanan	IV	1 orang
		III	5 orang
		II	1 orang

NO	JABATAN	GOLONGAN	JUMLAH
5	Bidang Peternakan	IV	1 orang
		III	6 orang
		II	3 orang
6	UPTD RPH	III	3 Orang
		II	1 Orang
7	PPL	IV	2 Orang
		III	10 orang
		II	5 orang

Inilah sekilas gambaran umum dari tempat penelitian di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Untuk melihat lebih jelas tentang struktur organisasinya, berikut ini merupakan struktur organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok :



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA
DEPOKTAHUN 2017**



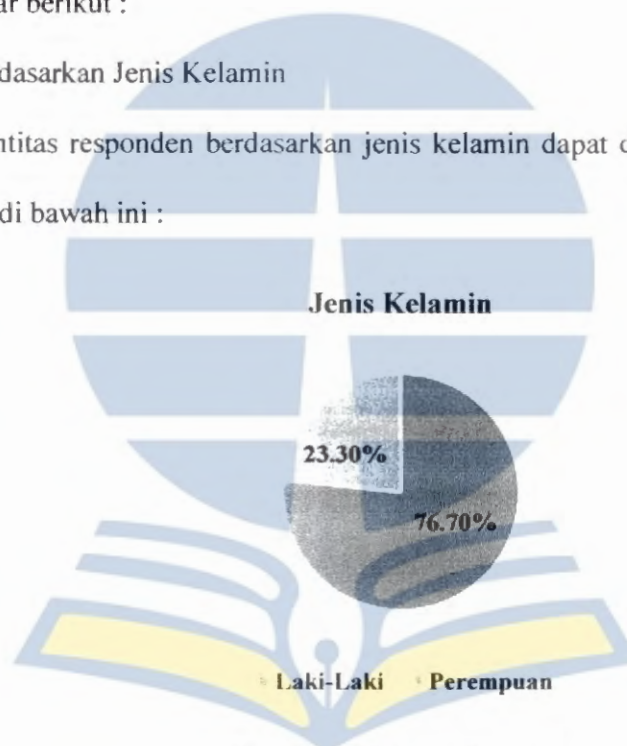
Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.2 Gambaran umum responden penelitian

Dari hasil pengumpulan data atas kuesioner yang disebarakan kepada pegawai, karakteristik responden secara global diperoleh dari jawaban atas pertanyaan pada kuesioner pada bagian pertama, dimana berisi tentang data responden seperti jenis kelamin, pangkat/golongan, dan lama bekerja. Hasil olah data atas 60 responden yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menggambarkan karakteristik responden secara umum dapat dilihat pada gambar berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



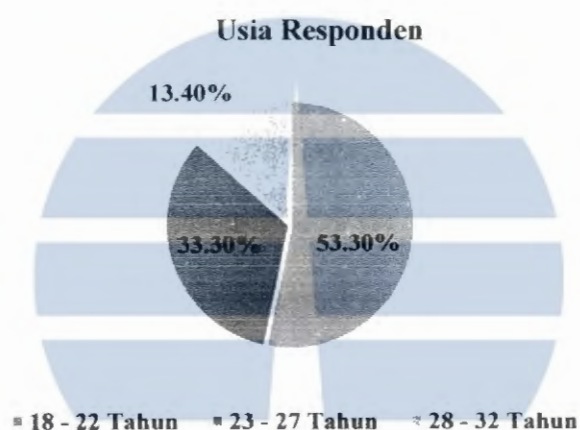
Gambar 4.2 Jenis Kelamin

Dari gambar 4.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 46 orang (76.6%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 14 orang (23.3%). Hasil survey menunjukkan bahwa laki – laki merupakan kelompok responden terbesar dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebuah organisasi apabila lebih banyak laki-

laki-laki daripada perempuan secara spsikis laki-laki lebih emosional dan kurang disiplin, kurangnya tingkat kerajinan yang dimiliki sehingga berdampak pada lingkungan kerja

2. Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah ini :

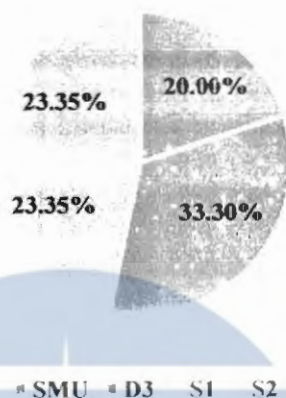


Gambar 4.3 Usia Responden

Dari gambar 4.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 18 - 22 tahun sebanyak 32 orang (53.3%) , 23 - 27 tahun sebanyak 20 orang (33.3%), 28 - 32 tahun sebanyak 8 orang (13,4%). Hasil survey menunjukkan bahwa kelompok responden terbesar adalah responden yang berusia 18 – 22 tahun., di Dinas pertanian dan Perikanan Depok usia pegawai masih sangat produktif sehingga sangat mudah untuk melakukan perubahan dan berinovasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.erdasarkan Pendidikan

Berkaitan dengan pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam gambar 4.4 di bawah ini :

Pendidikan Responden



Gambar 4.4 Pendidikan Responden

Dari gambar 4.4 secara umum dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang mengisi questioner sebagian besar adalah pendidikan terakhirnya D3 sebesar 33.3% (20 orang), S1 sebesar 23.35% (14 orang), S2 sebesar 23.35% (14 orang) dan SMU sebesar 20.0% (12 orang). Hasil survey menunjukkan bahwa kelompok responden D3 lebih mendominasi.

4.2 Validitas dan Relibilitas

4.2.1 Validitas

“Baikburuknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis”. Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas

tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah” (Arikunto, 2006: 168)

4.2.2 Reliabilitas

“Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik” (Arikunto, 2006:178). “Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach’s Alpha > 0,60” (Ghozali, 2006:45).

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.817	0.600	Reliable
Motivasi	0.708	0.600	Reliable
Kinerja	0.745	0.600	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS, Versi 23

4.1.3 Gambaran umum Variabel penelitian

Analisis deskriptif variabel perilaku pemimpin

Perilaku pemimpin merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh suatu instansi. kepemimpinan merupakan suatu proses interaksi sosial di antara sosok

yang berperan sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi orang-orang lain yang berkedudukan sebagai pengikut atau pihak yang dipimpin untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Peneliti membagi 8 komponen pokok mengenai perilaku kepemimpinan yaitu bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersifat menghargai. Hasil pencapaian tiap-tiap komponen adalah sebagai berikut :

a. Bersifat Adil

Bersifat adil adalah dimana semua orang mendapat hak menurut kewajibannya. Sebagian besar orang mendefinisikan kata adil adalah suatu sikap yang tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih dan masih banyak lagi persepsi yang lainnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4

Bersifat Adil

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
1	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua PNS untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki PNS	268	89 %

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
2	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara PNS yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.	276	91.6 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Pimpinan tidak membeda-bedakan antara PNS yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas” yaitu sebesar 91.6%. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok tidak pernah membeda-bedakan pegawai nya.

b. Memberikan Sugesti

Sugesti adalah pemberian pengaruh atau pandangan seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Memberikan Sugesti

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
3	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya	272	90 %
4	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada PNS nya	270	89.66%

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya yaitu sebesar 90 %. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok selalu memberikan teladan yang terhadap pegawainya.

c. Mendukung tercapainya tujuan

Tujuan adalah suatu hasil akhir atau segala sesuatu yang akan dicapai. Sedangkan mendukung tercapainya tujuan adalah suatu dukungan yang dilakukan agar tujuan tersebut dapat tercapai. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
Mendukung Tercapainya Tujuan

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
5	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	276	91.6%
6	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	270	89.6%

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “ inisiatif harus dimiliki oleh seorang Pimpinan untuk member ide agar tercipta hasil kerja yang meningkat yaitu sebesar 91.6 %. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin memiliki inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide agar dapat meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan.

d. Sebagai Katalisator

Katalisator adalah seseorang atau sesuatu yang menyebabkan terjadinya perubahan dan menimbulkan kejadian baru atau mempercepat suatu peristiwa. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7
Sebagai Katalisator

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
7	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh PNS	274	91 %
8	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua PNS	275	91.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki

pertanyaan “informasi harus lengkap dan benar tentang petunjuk yang di berikan oleh seorang pimpinan terhadap bawahan yaitu sebesar 91.33%”. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok selalu memberikan informasi yang lengkap kepada PNS.

e. Menciptakan rasa aman

Rasa aman adalah perasaan yang tenang tanpa ada rasa takut atau tertindas oleh orang lain. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8
Menciptakan Rasa Aman

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
9	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para PNS	271	90 %
10	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan PNS	266	88.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki

pertanyaan “ alternative penyelesaian dikantor jika terjadi kondisi yang tidak harmonis di antara PNS yaitu sebesar 90 %”.

f. Sebagai wakil organisasi

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (J.R Scher Mehorn). Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9

Sebagai Wakil Organisasi

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
11	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada PNS	271	90 %
12	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan	271	90 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa kedua indikator tersebut memiliki nilai yang sama artinya dalam hal ini menyatakan pimpinan mengaplikasikan kedua indikator tersebut.

g. Sumber Inspirasi

Inspirasi adalah suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan sesuatu tindakan terutama melakukan sesuatu yang kreatif, inspirasi merupakan suatu proses dimana untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada di sekitar. Berikut adalah hasil

rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10
Sumber Inspirasi

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
13	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik	273	90.66 %
14	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya	272	90.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik yaitu sebesar 90.66%”.

h. Bersifat menghargai

Menghargai adalah sikap toleransi antar manusia dengan menerima perbedaan antara setiap manusia dan tidak melanggar hak asasi manusia. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11
Bersifat Menghargai

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
15	Pimpinan memberikan pujian kepada PNS atas hasil kerja yang baik.	267	88.66 %

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
16	Pimpinan menegur PNS yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya	266	88.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Pimpinan memberikan pujian kepada PNS atas hasil kerja yang baik yaitu sebesar 88,66%.

4.3.1 Analisis deskriptif variabel Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat orang untuk melakukan sesuatu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula yang akan membuat kinerjanya baik. Peneliti membagi 4 komponen pokok mengenai perilaku motivasi yaitu :

a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Hubungan adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain. Sedangkan rekan kerja adalah seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan atau bisnis. Atasan adalah seseorang yang punya kredibilitas menilai apakah seorang karyawan memiliki performa yang baik atau buruk dalam pekerjaannya. Jadi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 3 pertanyaan pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12

Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
1	Hubungan harmonis terjalin antar PNS di tempat kerja.	263	87.33 %
2	Hubungan harmonis terjalin antara PNS dengan pimpinan di tempat kerja	275	91.33 %
3	Saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.	266	88.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Hubungan harmonis terjalin antar PNS di tempat kerja yaitu sebesar 91.33%.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang bekerja, memiliki metode bekerja dan pengaturan kerja baik untuk perorangan maupun kelompok. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 3 pertanyaan pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13
Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
4	Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.	262	87 %
5	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saudara sudah sesuai dengan kebutuhan.	274	91 %
6	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	266	85.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saudara sudah sesuai dengan kebutuhan yaitu sebesar 91 %”.

c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Kesempatan adalah peluang yang sangat besar untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Sedangkan pengetahuan adalah hasil yang diketahui setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima pengalaman belajar tertentu. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.14 di bawah ini :

Tabel 4.14

Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
7	Pemerintah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi PNS.	269	89 %
8	Pemerintah melakukan pengembangan karir bagi PNS	267	88,66 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Pemerintah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi PNS yaitu sebesar 89.00%.

d. Pemberian Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15
Pemberian Tunjangan

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
9	Pemerintah memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi PNS.	268	89 %
10	Pemerintah memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi PNS.	273	90.66 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa kedua indikator pemberian tunjangan memiliki hasil yang sama yaitu sebesar 73.67%. Hal ini menyatakan bahwa pemberian tunjangan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok memberikan tunjangan uang makan dan tunjangan keluarga yang layak kepada PNS.

4.3.2 Analisis deskriptif variabel Kinerja

Setiap instansi tentu menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Peneliti membagi 5 komponen pokok mengenai kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas adalah mutu pegawai dalam hal melaksanakan tugas yang meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16**Kualitas**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
1	Pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan Dinas pertanian dan perikanan .	262	88 %
2	Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan Dinas perternakan dan perikanan	270	92 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan Dinas perternakan dan perikanan yaitu sebesar 92 %.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah taraf tingkat baik buruknya atau derajat sesuatu. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.17**Kuantitas**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
3	Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	272	91.33 %
4	Saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	258	86.66 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi yaitu sebesar 91.33%.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah mengerjakan apa yang harus kita kerjakan tepat pada waktunya. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 2 pertanyaan pada tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 4.18**Ketepatan Waktu**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
5	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	266	89.33 %
6	Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	262	90.00 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan “ yaitu sebesar 90.00 %.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah semangat kerja yang dapat diukur dari absensi pegawai di tempat kerja. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 3 pertanyaan pada tabel 4.19 di bawah ini :

Tabel 4.19

Kehadiran

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
7	Saudara masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	264	88.00 %
8	Saudara pulang kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.	266	88.66 %
9	Saudara tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	272	91.33 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan “Saudara tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor yaitu sebesar 91.33%.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah potensi untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok, bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden dari 3 pertanyaan pada tabel 4.20 di bawah ini :

Tabel 4.20

Kemampuan Bekerjasama

No	Indikator	Skor	Persentase (%)
10	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	266	88.66 %
11	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.	258	87.33 %
12	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	262	88.66 %

Berdasarkan skala hasil oleh data pada tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang memiliki pertanyaan "Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama yaitu sebesar 88.66%.

4.2 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression), dengan rumus berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = error, atau faktor-faktor diluar variabel yang di teliti, tetapi mempunyai hasil penelitian

Y = Kinerja Pegawai (Dependen Variabel)

Koefisien regresi (β) akan bernilai positif(+), jika menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan kenaikan kenaikan variabel terikat dan penurunan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat. Jika nilai β bernilai negatif (-), maka hal ini meunjukkan hubungan yang berlawanan, di mana kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat, begitu pula sebaliknya. Dalam regresi linear, ada beberapauji yang perlu diperhatikan sehingga diperoleh hasil yang valid. Berikut uji-uji yang disebut juga uji asumsi klasik yang umumnya dilakukan, yaitu :

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikoloneritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikoloneritas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 (Santoso, 2000: 281) Imam Ghozali (2002:64) mengatakan bahwa nilai VIF multikoloneritas adalah kurang dari 10 dan *tolerance* mendekati 1

Uji multikolinearitas pada model persamaan:

$$\text{KNJKinerja} = \alpha + \beta_1 \text{KPMKepemimpinan} + \beta_2 \text{MTVMotivasi}$$

Tabel 4.21

Hasil Uji Multikolinearitas (VIF dan Tolerance) pada Model
Persamaan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
KPM	.245	4.079
MTV	.245	4.079

a. Dependent Variable KNJ

4.4.1.2 Uji Normalitas

Pengujian distribusi data bertujuan untuk pengujian suatu data penelitian apakah dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Distribusi data normal menggunakan statistik parametrik sebagai alat pengujian. Sedangkan distribusi tidak normal digunakan untuk analisis pengujian statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov.

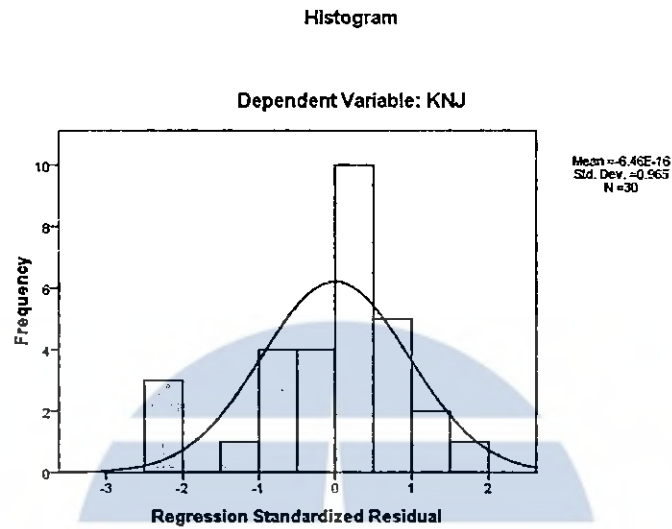
Untuk menguji normalitas data suatu penelitian, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Imam Ghozali (2005), bahwa distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) < Z tabel (1,96), atau angka signifikansi > taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal.
2. Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) > Z tabel (1,96), atau angka signifikansi < taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal

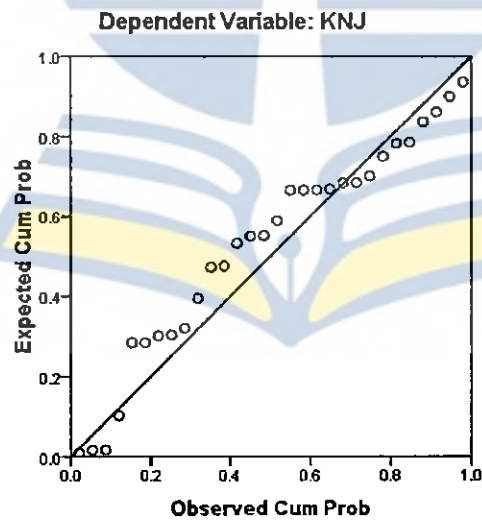
Uji normalitas pada model persamaan:

$$KNJK_{\text{Kinerja}} = \alpha + \beta_1 KPM_{\text{Kepemimpinan}} + \beta_2 MTVM_{\text{Motivasi}}$$

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas (Histogram) pada Model Persamaan
Perilaku pemimpin dan Motivasi Terhadap Kinerja



Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas (Normal Plot) pada Model Persamaan



Perilaku pemimpin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui pada grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram (gambar 4.5) memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data terdistribusi secara normal. Pada gambar P-plot (gambar 4.6) terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.22
Hasil Uji Normalitas (*Skewness & Kurtosis*) pada Model
Persamaan Pengaruh pemimpin Terhadap Kinerja
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
Unstandardized Residual	30	-.231	.427	-.296	.833
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas nilai *Skewness* dan *Kurtosis* dapat dihitung nilai *ZSkewness* dan *ZKurtosis* sebagai berikut :

$$Z_{skewness} = \frac{-0.231}{\sqrt{6/30}} = -0.51 \quad Z_{kurtosis} = \frac{1.092}{\sqrt{24/30}} = -0.33$$

Hasil perhitungan *Zskewness* dan *Zkurtosis* yaitu lebih kecil dari *Ztabel*, yaitu untuk *Zskewness* $-0.51 < 1.96$ dan *Zkurtosis* $-0.33 < 1.96$. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, hasil ini konsisten dengan uji grafik sebelumnya.

Tabel 4.23

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov) Model Persamaan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std Deviation	2.14705848
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.086
	negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.789
Asymp.Sig. (2-Tailed)		.562

a. Test distribution is Normal

Berdasarkan tabel output SPSS diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi *asympt.sig (2-tailed)* ialah 0,562 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,562 > 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya data residual tidak terdistribusi secara normal. Tetapi dalam penelitian ini, penulis

menggunakan teori limit pusat (*central limit theorem*) yang menyatakan bahwa pada suatu kondisi untuk jumlah sampel yang sangat banyak, distribusi sampelnya cenderung akan mendekati distribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variance residual dalam model regresi pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik ialah yang Homoskedastisitas, yaitu yang variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Metode yang digunakan untuk mengujinya ialah dengan menggunakan diagram *Scatterplot* dan metode Geljser. penulis menggunakan uji *Glejser* yang mana nilai signifikansi didapat dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel Independen (Ghozali, 2014). Analisanya dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel *Coefficients* interpretasinya ialah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi tiap variabel independen adalah lebih besar dari signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan model regresi bebas dari indikasi heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi tiap variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.24

**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser) Pada Persamaan
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

coefficients^a

Model		t	Sig
1	(Constant)	3.060	.005
	MTV	-1.068	.295
	KPM	-1.420	.167

a. Dependent Variable RES2

Berdasarkan tabel 4.24 output SPSS diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi dari variabel perilaku pemimpin KPM dan Motivasi MTV lebih besar dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model persamaan ini.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel perilaku pemimpin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Secara umum, analisis regresi adalah analisis mengenai variabel bebas dengan variabel terikat yang bertujuan untuk mengestimasi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Bentuk umum dari rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau terikat

X1 = Variabel independen atau bebas yang pertama

X2 = Variabel independen atau bebas yang kedua

α = konstanta

β_1 = Koefisien regresi variable X1

β_2 = Koefisien regresi variable X2

Model regresi berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan berikut:

$$KNJKinerja = \alpha + \beta_1 KPMKepemimpinan + \beta_2 MTV Motivasi$$

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = perilaku pemimpin

X2 = Motivasi

b 1 = Koef. Regresi perilaku pemimpin

b 2 = Koef. Regresi Motivasi Kerja

Tabel 4.25
Coefficient Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	7.762	5.709		1.360	.179
Kepemimpinan (X1)	.483	.072	.627	6.722	.000
Motivasi kerja (X2)	.245	.092	.250	2.677	.010

Berdasarkan hasil panel perhitungan tabel di atas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7.762 + 483 X1 + 245 X2$$

Maksudnya adalah :

1. Nilai koefisien regresi variabel perilaku pemimpin “bernilai positif yaitu sebesar 0,483, artinya jika variabel perilaku pemimpin mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan perilaku pemimpin sebesar 0,483”. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai perilaku pemimpin “berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai perilaku pemimpin naik, maka kinerja akan naik”.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,245, artinya “jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan perilaku pemimpin diasumsikan tetap, maka akan

menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,245. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan". "Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik".

Koefisien standar (*standardized Coefficients*) pada tabel di atas, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : perilaku pemimpin (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) . Dari kedua variabel tersebut di atas maka dapat dilihat besarnya koefisien regresinya 7,762 kepemimpinan (X_1) = 0,483 motivasi (X_2) = 0,245. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin (X_1) mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X_2) yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan :

a. Uji Partial(uji-t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu perilaku pemimpin (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Uji Simultan(uji-f)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu perilaku pemimpin (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($=0\%$) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam interval antara 0 dan 1, "secara aljabar dinyatakan bahwa $0 < r^2 < 1$, r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan

ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi”.

Berikut adalah pengujian hipotesa variable perilaku pemimpin, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai :

Tabel 4.26

**Pengaruh perilaku pemimpin dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok
(Correlation)**

Variabel	n	df	Constant	B	t hitung	t tabel	Sig.	Hipotesis
KPM	60	57	7.762	0.483	6.772	2.001	0.000	Ho=Ditolak Ha=Diterima
MTV	60	57		0.245	2.667	2.001	0.010	Ho=Ditolak Ha=Diterima
KNJ	60	57						

Tabel 4.26 menunjukkan nilai t hitung perilaku pemimpin (KPM) terhadap kinerja (KNJ) sebesar 6.772 dengan df 57, maka nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.002, karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu, $6.772 > 2.002$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka, dapat disimpulkan Ho ditolak, Ha diterima, yang berarti perilaku pemimpin (KPM) secara langsung berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja (KNJ) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

Tabel 4.27 menunjukkan nilai t hitung hubungan motivasi (MTV) terhadap kinerja (KNJ) sebesar 2.667 dengan df 57, maka nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2.002, karena nilai t hitung > t tabel yaitu, $2.667 > 2.002$ dan signifikansi $0.010 < 0.05$ maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima, yang berarti Motivasi (MTV) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (KNJ) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

Tabel 4.27
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok
(Regression)

Variabel	N	df	Constant	B	R	r ²	Adj r ²	F hitung	F tabel	Sig.	Hipotesis
KPM	60	57	7.762	0.483	0.773	0.537	0.521	33.085	3.16	0.000	Ho=Ditolak Ha=Diterima
MTV	60	57		0.245	0.773	0.537	0.521	33.085	3.16	0.000	Ho=Ditolak Ha=Diterima
KNJ	60	57									

Berdasarkan tabel 4.27 angka konstanta sebesar 7.762 menunjukkan bahwakinerja (KNJ) akan bernilai 7.762 jika variabel independen perilaku

pemimpin (KPM), motivasi (MTV) dianggap kosntan maka, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{KNJ}_{\text{kinerja}} = 7.762 + 0.483 \text{ KPM}_{\text{kepemimplnan}} + 0.245 \text{ MTV}_{\text{motivasi}}$$

Variabel kepemimpinan (KPM) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.483 menyatakan bahwa setiap kali terjadi kenaikan satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka, akan menaikkan kinerja (KNJ) sebesar 0.483 (48.3%).

Variabel motivasi (MTV) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.245 menyatakan bahwa setiap kali terjadi kenaikan satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka, akan menaikkan kinerja (KNJ) sebesar 0.245 (24.5%).

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu, $33.085 > 3.16$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin (KPM) dan motivasi (MTV) dalam penelitian ini secara langsung berpengaruh positif dan menunjukkan perbedaan yang nyata terhadap kinerja (KNJ) PNS pada Dinas Pertanian dan Perikanan wilayah Depok.

4.7 Pembahasan/Interprestasi

1. Perilaku pemimpin Berpengaruh “Positif Dan menunjukkan perbedaan yang nyata Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok”

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis perilakupemimpinPNS pada dinas pertanian dan perikanan kota depok menunjukkan dengan langsung

berpengaruh “positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada dinas pertanian dan perikanan di wilayah depok”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Ida Ayu (2012) bahwa perilaku pemimpin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2. Motivasi Berpengaruh Positif Dan menunjukkan perbedaan yang nyata Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis pengaruh motivasi PNS pada dinas pertanian dan perikanan kota depok menunjukkan secara langsung berpengaruh “positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pertanian dan perikanan kota depok”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Ida Ayu (2012) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

3. Perilaku Pemimpin dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan menunjukkan kan perbedaan yang nyata terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok.

Berdasarkan hasil hipotesa pada H1 dan H2 yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka sudah sangat jelas bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang menunjukkan perbedaan yang nyata terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian dan Perikanan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pertanian dan Perikanan wilayah Depok mengenai Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Analisis data yang didapatkan oleh penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok, Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik perilaku pimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk perilaku pemimpin maka kinerja pegawai juga semakinburuk.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok, Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja pegawai juga semakinburuk.
3. Perilaku pemimpin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok. Hal ini ditunjukkan dari hasil hipotesa pada H1 dan H2 yang menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil dari Analisa Deskriptif pada variabel perilaku pemimpin ditemukan jawaban responden yang nilainya masih dibawah 90 yaitu pada pernyataan “ Pimpinan membuat peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan nyaman pegawai “ serta pada pernyataan “ Pimpinan menegur PNS yang melakukan kesalahan didepan teman kerjanya “, oleh karena itu kedepannya pemimpin harus lebih memperhatikan kembali perilaku pimpinan khususnya pada kedua pernyataan tersebut.
2. Pada variabel motivasi ditemukan pula pernyataan yang nilai responde masih sangat kecil yaitu pada pernyataan “ Lingkungan Kerja yang bersih “ artinya dapat disimpulkan bahwa belum terciptnya lingkungan yang bersih pada dinas pertanian dan perikanan, oleh karena itu peraturan-peraturan terkait lingkungan harus diperhatikan kembali.
3. Dinas pertanian dan perikanan wajib melakukan training bagi pimpinan dan pegawai sehingga diharapkan perilaku pimpinan akan lebih baik dari sebelumnya, begitu pula dengan adanya training pada pegawai dapat menumbuhkan motivasi yang berimbas pada kinerja pegawai.
4. Bagi pemimpin Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan mempunyai skill yang bis meningkatkan prestasi dalam

bekerja , penelitian ini di harapkan untuk menjadi kebijakan dalam menyusun strategi agar tercipta kinerja PNS.

5. Bagi pegawai, dalam hal kinerja sebaiknya Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok harus terus “meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja”. Dengan menggerakkan diri pegawai yang terarah dengan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.



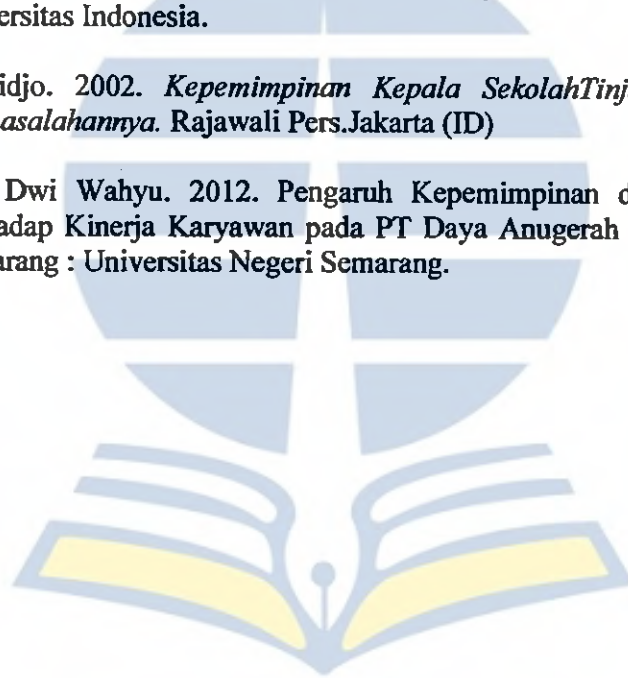
DAFTAR PUSTAKA

- Alkaf Halid Nuraida. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Ciputat(ID): Islamic Research Publishing.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed ke-6. Jakarta(ID): Rineka Cipta.
- Asra Abuzar dan Prasetyo Ahmad. 2015. *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. Jakarta(ID): Rajawali Pers.
- Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. September : 124-135.
- Brotoharsojo Hartanto dan Wungu Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System*. Jakarta(ID): Rajagrafindo Persada.
- Cascio. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-7. Jakarta(ID): Erlangga.
- Danesh Seiedeh Nasrin, Saeid Ahmadi Nasab dan Kwek Choon Ling. The study of customer satisfaction, customer trust and switching barriers on customer retention in Malaysia Hypermarkets. 2012. *Int J of Bussines and Management*. Vol 7. No 7. Hal 141-150.
- Effendy Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung(ID): Remaja Resdkarya.
- Furtwengler Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*. Yogyakarta(ID): Penerbit Andi.
- Fauzi Imam. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Mlotivasi Terhadap Linerja Karyawan Pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali Imam. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 4.0*. Semarang(ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang(ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang(ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed ke-4. Semarang(ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Semarang(ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta(ID): Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta(ID): Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta(ID): Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta(ID): Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Malthis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta(ID): Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung(ID): Remaja Resdkarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung(ID): Remaja Resdkarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung(ID): Remaja Resdkarya.
- Martono dan Agus Harjito. 2004. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta(ID): Ekonisia.
- Muladi dan Adi Sujatno. 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: RM Book.
- Munandar Anshar Sunyoto. 2008. *IPsikologi Induatri dan Organisasi*. Jakarta(ID): UI Pres
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-9. Jakarta(ID).
- Parlinda Vera dan Wahyuddin M. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Daerah Aor Minum Surakarta. *Jurnal Data Saing*. Vol.4. No. 2 Hal 135-143.

- Ramlan Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol 1. No 1 2005.
- Ridwan dan Akdon. 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Ed ke-2. Bandung(ID): Alfabeta.
- Rivai Veitzhal dan Mulyadi Dedi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta(ID). PT Raja Grafindo Persada
- Rivai Veitzhal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Ed ke-1. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta(ID).
- Rivai Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed ke-1. Jakarta(ID): PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi Hamid. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. CV. Budi Utama. Yogyakarta(ID).
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-3. Yogyakarta(ID): STIE YPKN.
- Simanjuntak Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta(ID): Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Snell SA dan Kenneth NW. 1999. *Diagnosis Kinerja: Mengenal Penyebab-Penyebab Kinerja Buruk*. Jakarta(ID): Elex Media Komputindo.
- Sondang P Siagian. 2002. *Kepemimpinan, Organisasi dan Perilaku Adminitrasi*. penerbit Gunung Agung. Jakarta (ID).
- Sondang P Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Bumi Aksara. Jakarta (ID).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung(ID): Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung(ID): Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung(ID): Alfabeta.
- Supranto J dan Nandan Limakrisna. 2012. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Ed ke-3. Jakarta(ID): Mitra Wacana Media.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed ke-1. Jakarta(ID): Kencana.

- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta(ID): Kencana.
- Sujarweni V Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta(ID): Pustaka Baru Press.
- Thoha Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung(ID). PT Raja Grafindo persada.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung(ID): Pustaka Setia.
- Usman Husnaini dan Setiady Akbar Purnomo. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta(ID): Bumi Aksara.
- Utama Donny Prakarsa. 2010. Pengaruh Disipln Kinerja dan Sistem Kompensasi Pegawai NEgeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kpegawaian Negara. *Thesis*. Jakarta: Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala SekolahTinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers.Jakarta (ID)
- Wijayanti Dwi Wahyu. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang. Semarang : Universitas Negeri Semarang.



KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi Program Pasaca sarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka (UT), Bidang Minat, yang sedang melakukan penelitian **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Depok”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan penelitian karya ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk menyempatkan waktunya mengisi dan menjawab kuesioner di bawah ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i yang telah sudi meluangkan waktunya untuk penelitian ini.

Hormat Saya.

Marlydiana

PETUNJUK PENGISIAN

- Penelitian ini dilakukan semata-mata hanya untuk keperluan penulisan ilmiah pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Bidang Minat....., Universitas Terbuka dan tidak untuk dipublikasikan.
- Anda dimohon untuk bersedia menjawab dan mengisi daftar pernyataan ini sesuai dengan apa yang anda ketahui, alami dan rasakan ditempat anda bekerja.
- Setiap pernyataan hanya memerlukan 1 (satu) jawaban.
- Mohon beri tanda silang (x) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.
- Jawablah semua pernyataan yang ada dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.
- Jawaban anda sangat kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.
- Atas kesediaan, bantuan, perhatian dan kerjasama anda dalam mengisi daftar pernyataan ini, saya ucapkan terima

DATA RESPONDEN

1. JenisKelamin : Pria Wanita
2. Usia : 18 – 22 tahun 23 – 27 tahun
 28 – 32 tahun > 32 tahun
3. Pendidikan : SMA/Sederajat D3 S1 S2

Kriteria Penilaian:

Sangat Setuju (SS)
 Setuju (S)
 Ragu-ragu (R)
 Tidak Setuju (TS)
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
a. Bersifat adil						
1	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua PNS untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki PNS					
2	Pimpinan tidak membedakan antara PNS yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.					
b. Memberikan sugesti						
3	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagikan pengalaman kerjanya.					
4	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada PNS nya.					
c. Mendukung tercapainya tujuan						
5.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.					
6.	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.					
d. Sebagai katalisator						
7.	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh PNS .					
8.	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua PNS					
e. Menciptakan rasa aman						
9.	Pimpinan berusaha untuk mencari alternative penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidak harmonisan diantara para PNS.					
10.	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan PNS					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
f. Sebagai wakil organisasi						
11.	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada PNS.					
12.	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.					
g. Sumber inspirasi						
13.	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik.					
14.	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.					
h. Bersikap menghargai						
15.	Pimpinan memberikan pujian kepada PNS atas hasil kerja yang baik.					
16.	Pimpinan menegur PNS yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya					

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan						
17.	Hubungan harmonis terjalin antar PNS di tempat kerja.					
18.	Hubungan harmonis terjalin antara PNS dengan pimpinan di tempat kerja					
19.	Saudara sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.					
b. Lingkungan kerja						
20.	Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas computer untuk memperlancar pekerjaan.					
21.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saudara sudah sesuai dengan kebutuhan.					
22.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.					
c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan						
23.	Pemerintah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi PNS.					
24.	Pemerintah melakukan pengembangan karir bagi PNS					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
d. Pemberian tunjangan						
25.	Pemerintah memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi PNS.					
26.	Pemerintah memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi PNS.					

VARIABEL KINERJA

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
a. Kualitas						
27.	Pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan Dinas peternakan dan perikanan.					
28.	Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan Dinas peternakan dan perikanan					
b. Kuantitas						
29.	Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
30.	Saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
c. Ketepatan waktu						
31.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
32.	Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
d. Kehadiran						
33.	Saudara masukkan tor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.					
34.	Saudara pulang kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan.					
35.	Saudara tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor.					
e. Kemampuan bekerjasama						
36.	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
37.	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
38.	Saudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

OUT PUT OLAH DATA SPSS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MTV, KPM ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KNJ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	2.916

a. Predictors: (Constant), MTV, KPM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.476	2	281.238	33.085	.000 ^a
	Residual	484.524	57	8.500		
	Total	1047.000	59			

a. Predictors: (Constant), MTV, KPM

b. Dependent Variable: KNJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.762	5.709		1.360	.179
	KPM	.483	.072	.627	6.722	.000
	MTV	.245	.092	.250	2.677	.010

a. Dependent Variable: KNJ

UJI ASUMSI MULKOLINEARITAS

$$KNJ_{Kinerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motivasi}$$

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MTV, KPM ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KNJ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.724	2.225

a. Predictors: (Constant), MTV, KPM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.281	2	193.640	39.109	.000 ^a
	Residual	133.686	27	4.951		
	Total	520.967	29			

a. Predictors: (Constant), MTV, KPM

b. Dependent Variable: KNJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.891	6.346		-.298	.768		
	KPM	.550	.177	.612	3.106	.004	.245	4.079
	MTV	.341	.243	.276	1.401	.173	.245	4.079

a. Dependent Variable: KNJ

Coefficient Correlations^a

Model			MTV	KPM
1	Correlations	MTV	1.000	-.869
		KPM	-.869	1.000
	Covariances	MTV	.059	-.037
		KPM	-.037	.031

a. Dependent Variable: KNJ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KPM	MTV
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	30.925	.84	.02	.13
	3	.001	69.922	.16	.98	.87

a. Dependent Variable: KNJ

UJI ASUMSI NORMALITAS HISTOGRAM, NORMAL PLOT, SKEWNESS & KURTOSIS, KOLMOGROV

$$KNJ_{kinerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motivasi}$$

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KPM, MTV ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KNJ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.724	2.225

a. Predictors: (Constant), KPM, MTV

b. Dependent Variable: KNJ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.281	2	193.640	39.109	.000 ^a
	Residual	133.686	27	4.951		
	Total	520.967	29			

a. Predictors: (Constant), KPM, MTV

b. Dependent Variable: KNJ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.991	6.346		-.298	.768		
	MTV	.341	.243	.276	1.401	.173	.245	4.079
	KPM	.550	.177	.612	3.106	.004	.245	4.079

a. Dependent Variable: KNJ

Coefficient Correlations^a

Model		KPM	MTV
1	Correlations		
		KPM	MTV
		1.000	-.869
		-.869	1.000
	Covariances		
		KPM	MTV
		.031	-.037
		-.037	.059

a. Dependent Variable: KNJ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MTV	KPM
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	30.925	.84	.13	.02
	3	.001	69.922	.16	.87	.98

a. Dependent Variable: KNJ

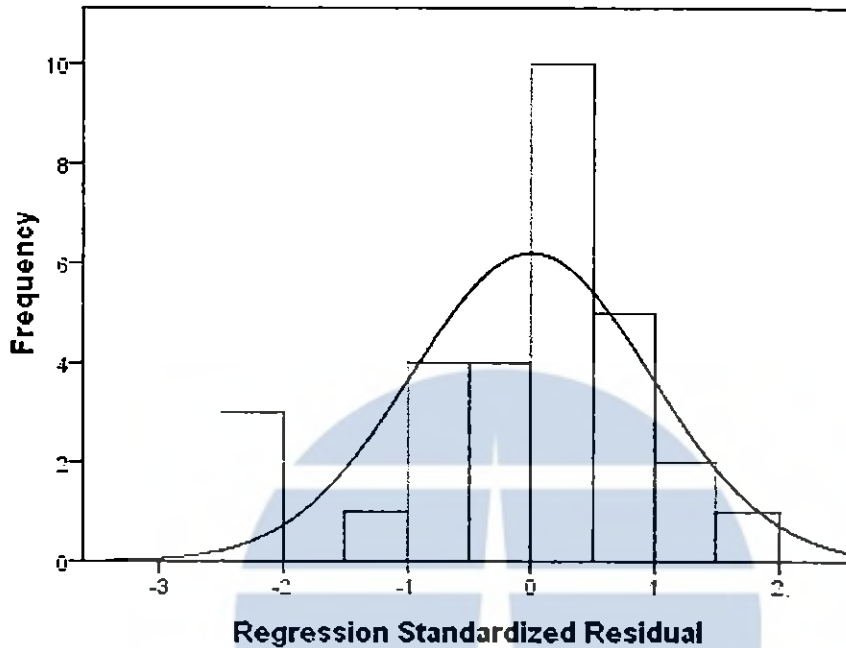
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.74	57.71	52.97	3.654	30
Residual	-5.223	3.392	.000	2.147	30
Std. Predicted Value	-2.251	1.298	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.347	1.524	.000	.965	30

a. Dependent Variable: KNJ

Histogram

Dependent Variable: KNJ



Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	-.231	.427	-.296	.833
Valid N (listwise)	30				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

NPar Tests

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14705848
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.086
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.789
Asymp. Sig. (2-tailed)		.562

a. Test distribution is Normal.

UJI ASUMSI HETEROKEDATISITAS

$$KNJK_{Inerja} = \alpha + \beta_1 KPM_{Kepemimpinan} + \beta_2 MTV_{Motivasi}$$

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KPM, MTV ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.091	2.04802

a. Predictors: (Constant), KPM, MTV

b. Dependent Variable: RES2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.507	2	10.254	2.445	.106 ^a
	Residual	113.249	27	4.194		
	Total	133.756	29			

a. Predictors: (Constant), KPM, MTV

b. Dependent Variable: RES2