



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BINTAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DIAN CHAIRANNY

NIM. 500703614

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

TAPM Yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar

Batam, Februari 2018

nyatakan


DIAN CHAIRANNY
NIM. 500703614

LEADERSHIP AND MOTIVATION EFFECT THE BILLITERAL OUTPUT OF PERFORMANCE AMONG MINISTRY OF HEALTH STAFF IN BINTAN DISTRICT

DIAN CHAIRANNY

dian.chairanny@gmail.com

ABSTRACT

This research and investigation to analyze, uncover and ascertain as below: 1. The performance among staff in Ministry of Health in Bintan district hold by the motivation. 2. Leadership do pull weight against the performance among staff. 3. Both Leadership and Motivation play the big role to improve the performance for staff

The desinated methode during the research based on the quantitative methode; this methode reffered by making the set of questionnaires, hereby accumulative data can be shown as quantitative. The set of sampling answers will he the collective numbers and figures specific until its shown as a statistic and pattern with interval and ordinal.

The non-probability sampling technic been used as the research and investigation upon to prove the reseacrh conception. Descriptive statistic and analysis statistic both explained the methode for analytical data in quantitative analysis.

The result and conclusion for this research as below:

1. Motivation holds the pole position and main role for positive and significant upon the performance. The effect proven and analytical data shows the absolute statistical result for staff. Every leader must sensitive the basic needs for staff and pain point shows necessity in physiologies, socials, securities, personal value, and personal actualization and self-existence play heavy role in order to increase the performance among staff.
2. Positive magnitude in leadership do effect and proved to be the truth and significant against staff performance. Oberservation shows that, the performance index will gain among staff when, internal leadership take the innitiative to construct the good relationship among staff, systematic information delivering, direct participation from staff during making decision.
3. Research proven the truthfulness that motivation and leadership both taking the positive momentum and significant magnitude of leadership against the performance of staff.

Key words : Motivation, leadership, performance.

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN

DIAN CHAIRANNY

dian.chairanny@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. 2. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. 3. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yaitu dengan cara membuat kuesioner, sehingga data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data berbentuk angka, dimana data berskala ukur interval dan ordinal kemudian diolah secara statistik.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, yaitu statistik deskriptif dan analisis statistik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan maka motivasi kerja pegawai yang didalamnya menyangkut kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri harus diperhatikan pimpinan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Jika kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan hendak ditingkatkan maka gaya kepemimpinan yang didalamnya menyangkut membangun hubungan sesama pegawai, menyampaikan informasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahan dengan baik diperhatikan.
3. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti.

Kata kunci : Motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan
Kabupaten Bintan
Penyusun TAPM : Dian Chairanny
NIM : 500703614
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari / Tanggal :

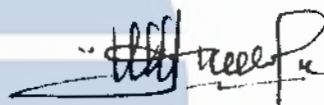
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A.
NIP. 19470401 196805 1 001



Dr. Nur Hidayah, M.M.
NIP.

Penguji Ahli



Prof. Dr. Nurliah Nurdin
NIP. 19720710 199803 2 001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Program Magister
Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



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




Dr. Liestyodono Bawono, M. Si
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Pengusun TAPM : Dian Chairanny
 NIM : 500703614
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan
 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan
 Kabupaten Bintan

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

Hari / Tanggal : SABTU, 28 APRIL 2018

Waktu : 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Eliaki Gulo, MM



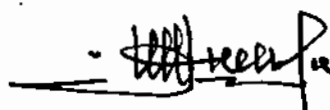
Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Nurliah Nurdin



Pembimbing I
 Nama : Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A



Pembimbing II
 Nama : Dr. Nur Hidayah, M.M



KATA PENGANTAR

Assalammu 'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh....

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan”. TAPM ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Program Pasca Sarjan Universitas Terbuka Batam.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ribuan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, M.A, selaku Pembimbing I dalam penulisan TAPM ini yang telah banyak memberikan saran dan masukannya.
2. Ibu Dr. Nurhidayah, M.M, selaku Pembimbing II dalam penulisan TAPM ini yang telah banyak memberikan saran dan masukannya.
3. Seluruh tutor pada Program MAP Universitas Terbuka Batam, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan arahan serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
4. dr. Gama AF Isnaeni, Sp.A, M.Sc, selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan beserta staf yang telah memberikan rekomendasi dan waktunya dalam melakukan penelitian pada instansi yang dipimpinnya.
5. Kedua orang tua, kekasih hati kedua anak-anak yang telah banyak mendukung dalam menyelesaikan TAPM ini.

6. Rekan-rekan seperjuangan pada Program MAP Universitas Terbuka Batam yang selalu bersama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar ini.

Akhir kata semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan rahmat dan hiadayahnya kepada kita semua dan semoga Tugas Akhir Program Magister ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Batam, April 2018

Penulis

DIAN CHAIRANNY



RIWAYAT HIDUP

Nama : Dian Chairanny
NIM : 500703614
Progrm Studi : Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 01 September 1986

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Negeri 078 di Duri pada tahun 1998
Lulus SMP Babussalam di Pekanbaru pada tahun 2001
Lulus SMA Negeri 2 di Tanjungpinang pada tahun 2004
Lulus D3 Kebidanan Politeknik Kesehatan Riau di Tanjungpinang pada tahun 2007
Lulus D4 STIKES Karimun di Batam pada tahun 2011

Riwayat pekerjaan : Tahun 2008 s/d sekarang sebagai PNS di Kabupaten Bintan

Batam, April 2018

DIAN CHAIRANNY
NIM 500703614

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
2. Motivasi Kerja.....	21
3. Gaya Kepemimpinan.....	28
B. Kerangka Berfikir	32
C. Definisi Operasional.....	33
D. Hipotesis.....	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Variabel Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Metode Analisis Data.....	46
1. Statistik Deskriptif.....	46
2. Analisis Statistik.....	47
G. Lokasi Penelitian	52

BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Analisis Kuesioner	57
1. Hasil Analisis Validitas Variabel Motivasi.	57
2. Hasil Analisis Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	59
3. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	60
4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.....	61
5. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	62
6. Pengujian Hipotesis Penelitian	71
C. Pembahasan	87
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.	87
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	95
BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Kehadiran Karyawan/Karyawati Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2014 - 2016..... 5
Tabel 3.1	Rincian Populasi Anggota Pegawai Negeri Sipil dan Karyawan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2017..... 37
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... 40
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur..... 55
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 55
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 56
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi..... 58
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan..... 59
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai..... 60
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai..... 62
Tabel 4.9	Kriteria Tanggapan Responden..... 64
Tabel 4.10	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi..... 64
Tabel 4.11	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan..... 66
Tabel 4.12	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai..... 68
Tabel 4.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... 72
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas..... 76
Tabel 4.15	Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y..... 77
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 78

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Anova.....	86



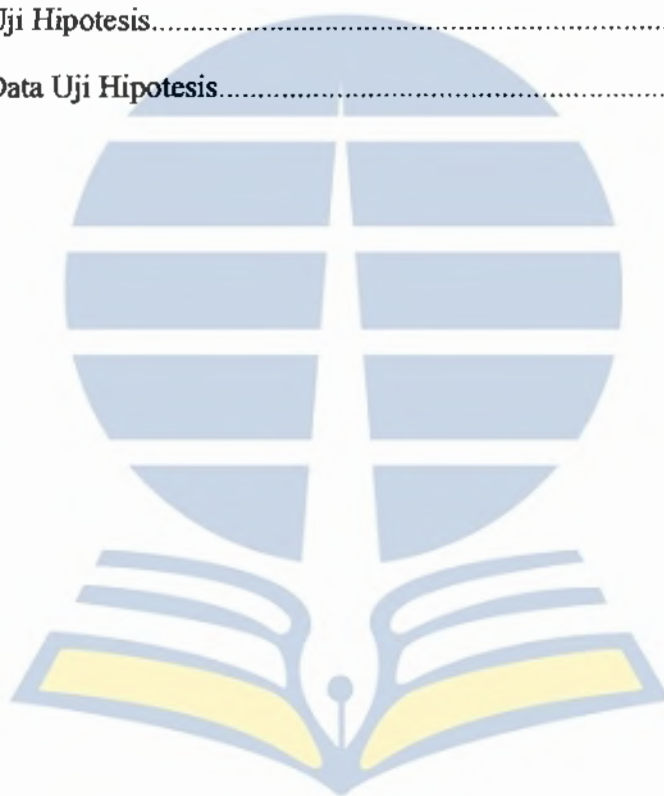
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression.....	73
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y.....	74
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	75
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	108
Lampiran 2 Tabel Frekwensi Untuk Motivasi.....	114
Lampiran 3 Uji Validitas.....	120
Lampiran 4 Uji Hipotesis.....	136
Lampiran 5 Data Uji Hipotesis.....	141



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi Berisikan individu yang mempunyai sekumpulan kegiatan yang jelas dan dilaksanakan secara berterusan guna mencapai tujuan dari suatu organisasi. Segala bentuk tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditetapkan oleh individu yang menjadi anggota organisasi, dimana individu merupakan pendukung utama dalam organisasi apapun bentuk dari organisasi tersebut (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gibson, et all (1995) menyatakan bahwa kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja para pegawainya, atau diistilahkan kinerja pegawai sangat memberikan kontribusi untuk kinerja organisasi. Kinerja yang baik merupakan Kinerja yang optimal (*optimization*), dimana kinerja tersebut harus sesuai dengan standard organisasi demi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya dikatakan buruk bila bertentangan dengan standar organisasi (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja pegawai sangat erat hubungannya dengan penilaian kinerja, oleh sebab itu penilaian dari kinerja pegawai sangat perlu dilaksanakan oleh suatu organisasi. Pemilian Kinerja (*performance evaluation*) merupakan suatu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil dan pencapaian pekerjaan yang dilakukan individu atau

kelompok didalam organisasi (Rivai, 2003). Sehingga dalam arti lain penilaian kinerja dapat ditentukan dari hasil kerja atau karya sumber daya manusia (SDM) berdasarkan standard kinerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Dalam perkembangannya, ketika melaksanakan suatu penilaian kinerja pegawai atau individu bukanlah suatu hal yang sederhana. Karena dalam setiap penilaian kinerja membutuhkan beberapa persyaratan, indikator, juga terdapat elemen-elemen dan variabel-variabel yang mempengaruhi (Supardi, 2010). Adapaun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (tahun 2009) dan Suranta (tahun 2002) antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan oleh pemimpin dalam proses kepemimpinannya kepada bawahan atau pegawai/staf.
- b. Motivasi kerja, motivasi kerja kepada bawahan atau pegawai/staf yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi.

Didalam organisasi terdapat dua pihak yang saling bergantung dimana faktor utama dalam suatu organisasi adalah pemimpin sebagai atasan, kemudian pegawai/ staf sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, tahun 2009). Kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting, karena pemimpin mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi yang biasanya tertuang ke dalam visi dan misi organisasi (Suranta, tahun 2002). Dalam arti lain kepemimpinan adalah kemampuan dan dari suatu individu yang memegang suatu jabatan sebagai pimpinan organisasi atau satuan kerja, untuk merubah dan mempengaruhi perilaku individu lain

khususnya pegawai yang menjadi bawahannya, didalam berfikir dan mengambil tindakan sehingga dengan perilaku yang positif itu memberikan sumbangsih dalam bentuk yang nyata didalam pencapaian tujuan sebuah organisasi (Siagian, tahun 2002). Kemudian dijelaskan juga oleh Basuki dan Susilowati (tahun 2005) mengatakan bahwa pemimpin adalah titik central didalam manajemen, namun sebaliknya manajemen adalah titik central dari suatu organisasi.

Mulyadi dan Rivai (tahun 2009) menjelaskan bahwa pemimpin didalam kepemimpinannya harus memikirkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang bakal diterapkan pada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh individu pada saat individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku dari individu lain (Handoko, tahun 2003). Gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kesuksesan dari seorang pegawai untuk berprestasi (Suranta, tahun 2002). Dengan arti lain gaya kepemimpinan atasan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai didalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2007) dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN cabang Blitar" dimana hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bass (tahun 1985) didalam Purwanto (tahun 2012) menerangkan lebih dalam gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Maslow mengenai tindakan kebutuhan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui prakter kepemimpinan trasfarmasioanal. Sedangkan kebutuhan karyawan

yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik melalui praktek kepemimpinan transaksional. Pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Kemudian elemen-elemen yang bernilai penting dalam suatu organisasi selain gaya kepemimpinan ialah motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2005) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Malang”, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak banya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun organisasi pemerintah satu diantaranya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan (Dinkes Bintan). Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu masih rendahnya pemahaman tupoksi

dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2016).

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan masih ditemukan pegawai yang tidak menjalankan tugas pokok dengan baik, seperti tingkat kehadiran pegawai yang fluktuatif dan belum sepenuhnya pegawai peduli terhadap kehadiran, masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan, bermain *game* dikomputer, melaksanakan tugas asal-asalan, bahkan masih ada pegawai yang duduk diwarung kopi pada jam kerja, sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan kurang optimal.

Hasil temuan penulis diatas sesuai dengan data di bidang kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tahun 2016, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan/Karyawati Dinas Kesehatan
Kabupaten Bintan Tahun 2014 - 2016

(1) Kehadiran	(2) 2014	(3) 2015	(4) 2016
Hadir	60	54	50
Tidak Hadir	33	34	34
Jumlah/Total	93	88	84
Persentase Kehadiran	64 %	61%	59%

Sumber : Data Sekunder (Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 tingkat kehadiran karyawan/karyawati terus menurun, pada tahun 2014 (64%), tahun 2015 (61%) dan tahun 2016 (59%), hal ini sesuai dengan evaluasi Departemen Dalam Negeri. Selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, Pegawai negeri sipil banyak yang menganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak disatuan kerja yg 'ada proyeknya' sehingga tidak salah jika ada pengamat yang mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutin (Yudoyono, 2002:64).

Adapun fenomena motivasi yang penulis temukan di lapangan antara lain:

- 1) Rendahnya tingkat kehadiran pegawai terumata setelah lebaran Idul Fitri. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai yang menunjukkan tingkat kehadiran yang sangat rendah terumata di minggu pertama setelah lebaran Idul Fitri.
- 2) Adanya beberapa pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai honorer yang belum memahami substansi dari tugas tersebut.
- 3) Belum adanya harapan/kesempatan yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memegang jabatan eselon saja yang diprioritaskan untuk mengikuti diklat pim baik itu pim IV maupun pim III.
- 4) Belum adanya *reward* yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tidak pernah diberikan hadiah (imbalan) bagi mereka yang berprestasi.

Hasil temuan penulis diatas sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Bintan bahwa yang hanya bisa mengikuti diklat adalah yang sudah menduduki jabatan eselon. Jika hal ini terus berjalan tidak akan bisa memberikan kesempatan kepada pegawai lain untuk mengikuti diklat, padahal golongan dan masa kerja mereka telah mencukupi syarat untuk mengikuti diklat.

Hal yang sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan adalah melalui motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik. Schermerhorn (1999) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memberikan inspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas yang penting merupakan salah satu topik manajemen yang paling populer. Kepemimpinan akan membangun komitmen dan antusias yang diperlukan orang untuk menerapkan bakat mereka sepenuhnya guna membantu menyelesaikan rencana dan pengendalian yang tidak lain adalah memastikan segala sesuatunya berubah menjadi semestinya. Pemimpin-pemimpin besar membuat hal-hal yang luar biasa dapat dilakukan di dalam organisasi dengan memberikan inspirasi dan memotivasi orang lain ke arah tujuan yang sama.

Fenomena kepemimpinan dilapangan yang penulis temui antara lain:

- 1) Masih dijumpai kebijakan pemimpin yang tidak melibatkan bawahan terkait dalam menetapkan target organisasi.
- 2) Masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai dilapangan

tidak tersampaikan secara sempurna.

- 3) Kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak menegakkan aturan atau melanggar aturan kerja.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang mana sepengetahuan penulis belum ada penelitian sebelumnya yang menyoroti hal yang sama. Atas pemikiran tersebut penulis yakin kajian ini sangat bermanfaat bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Sejalan dengan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam sebuah judul: "PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN".

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah ditetapkan sebagai upaya untuk menyatakan secara tertulis pertanyaan-pertanyaan yang akan diperoleh penyelesaiannya. Perumusan masalah merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti.

Rumusan masalah yang telah ditetapkan penulis di dalam penulisan ini, adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
3. Ada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan dalam pengembangan ilmu, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi

publik, khususnya berkenaan dengan motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan bagi praktisi, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Diharapkan dapat memberikan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
 - b. Diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan rujukan sebagai gaya kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
 - c. Diharapkan dapat menjadipedoman bagi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dalam meningkatkan kinerja.
 - d. Selanjutnya sangat penting bagi penulis sendiri, sebagai pedoman dalam mengimplementasikan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja sebagai pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.



BAB II TINJUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

I. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Nawawi (2004) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non

fisik/ non material. Menurut Simanjuntak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

a. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1) **Kuantitas Kerja**

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2) **Kualitas Kerja**

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) **Pemanfaatan Waktu**

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4) **Tingkat Kehadiran**

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) **Kerjasama**

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjatak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim

kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah : 1) Para atasan yang menilai bawahannya. 2) Bawahan yang menilai atasannya. 3)

Anggota kelompok menilai satu sama sama lain. 4) Penilaian pegawai sendiri. 5) Penilaian dengan multisumber, dan 6) Sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut,

mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002).

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (tahun 2007), menyatakan, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur".

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1) **Posisi Tawar**

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2) **Perbaiki Kinerja**

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3) **Penyesuaian Kompensasi**

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

4) **Keputusan Penempatan**

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5) **Pelatihan dan Pengembangan**

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

Factor motivasi dan gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan gaya kepemimpinan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai

yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan interior yang menyebabkan seseorang untuk memutuskan untuk mengambil tindakan. Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor biologis, intelektual, sosial dan faktor emosional (Chaudhary & Sharma, 2012).

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai 12 dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Didalam Dahlani (2009), terdapat empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi:

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling

tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keamanan dan Keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- 4) Harga diri (*esteem*). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- 5) Aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

b. Teori ERG Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow (dalam Gibson, 2001) bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

- 1) Eksistensi (*existence*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- 2) Hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

- 3) *Pertumbuhan (growth)*. Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

c. Teori Dua-Faktor Herzberg

Menurut Herzberg dan Synderman (dalam Gibson, 2001), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, *motivator hygiene*, atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari “tidak adanya kepuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya: gaji 14, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik-isi pekerjaan-*ketika ada dalam pekerjaan*, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau *motivator* dan beberapa diantaranya adalah: a) Pencapaian b) Pengakuan

c) Tanggung jawab d) Kemajuan e) Pekerjaan itu sendiri f) Kemungkinan untuk tumbuh.

Motivator ini secara langsung berkaitan dengan sifat pekerjaan atau tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan. Hal ini, pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas intrinsik.

d. Teori Kebutuhan-yang-dipelajari McClelland

McClelland telah mengakui teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Yakin sebagian besar kebutuhan berasal dari budaya (dalam Gibson, 2001). Dinyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, 15 kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku mendatang kepuasannya. Berdasarkan hasil penelitian McClelland, dikembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

- 1) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- 2) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil risiko yang telah diperhitungkan.
- 3) Menginginkan umpan-balik atas kinerja.

Kebutuhan akan merefleksi keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting, oleh karena itu hubungan sosial lebih didahulukan daripada

penyelesaian tugas. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi, di lain pihak, mengkonsentrasi diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi.

Menurut McClelland (Gibson, 2001) kekuasaan memiliki dua orientasi. Kekuasaan dapat menjadi negative pada orang yang berfokus pada dominasi dan kepatuhan. Atau kekuasaan dapat menjadi positif karena merefleksikan perilaku persuasive dan inspirasional.

Masing-masing teori memberikan pemahaman mengenai perilaku dan kinerja. Tidak ada teori yang telah sepenuhnya diterima sebagai dasar dalam menjelaskan motivasi. 16 Walaupun beberapa kritikus merasa skeptis, tampak bahwa orang memiliki kebutuhan yang dipelajari dan bahwa berbagai faktor pekerjaan menghasilkan tingkat kepuasan.

Masing-masing pendekatan ini berusaha menyajikan penjelasan yang paling jelas, paling berarti, dan paling akurat dari motivasi. Dalam kenyataannya, masing-masingnya memiliki kekuatan dan keterbatasan yang perlu dipertimbangkan oleh manajer, tidak ada yang lebih baik atau lebih buruk dari yang lainnya, terutama dalam tempat kerja yang beragam saat ini, manajer yang pandai akan melihat semua pendekatan ini untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan pada tantangan dan masalah spesifik..

2.1. Jenis – Jenis Motivasi

Adapun jenis motivasi yang dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly (1996:105) ada dua, yaitu:

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam memotivasi negative ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.2. Indikator Motivasi

Komponen indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003), sebagai berikut:

1) Kinerja

- a. Keinginan seseorang untuk bekerja.
- b. Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

- a. Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b. Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) **Tantangan**
 - a. Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
 - b. Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.
- 4) **Tanggung jawab**
 - a. Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
 - b. Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
- 5) **Keterlibatan**
 - a. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.
 - b. Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
- 6) **Pengembangan**
 - a. Adaptasi karyawan di lingkungan kerja.
 - b. Tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan.
 - c. Sikap saling bekerja sama antar karyawan
- 7) **Kesempatan**
 - a. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.
 - b. Harapan kerja yang lebih baik.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Rivai (2006) menyatakan bahwa, “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan”. Faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan yaitu : 1) Pendayagunaan pengaruh, 2) Hubungan antar manusia, 3) Proses komunikasi, dan 4) Pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan tergantung pada kuatnya pengaruh yang diberikan serta intensitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut (Rivai, 2006)

3.1. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran berikut ini.

a. Teori *Genetis* (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa “*Leader are born and not made*” (pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat). Para penganut aliran teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan, jadi dalam keadaan bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah

ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara fisiologis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau *determinitis*.

b. Teori Sisial

Jika teori diatas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*Leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa mejadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori *Ekologis*

Kedua teori diatas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah teori aliran ketiga. Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yng memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teor yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masib diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

Menurut Siagian (2008), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang telah dikenal secara luas, yaitu :

- 1) Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dan seluruh anggota system sosial yang bersangkutan.
- 2) Otokrasi, yaitu kepemimpinan yang mengarah pada pengambilan keputusan tergantung kepada pemimpinnya sendiri.
- 3) Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri.

Sing-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004), mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya Otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokokpokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan (Singh-Sengupta, Sunita, 1997 dalam Fuad Mas'ud 2004).
- 2) Gaya Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu (Sing-Sengupta, Sunita, 1997 dalam Fuad Mas'ud, 2004).

- 3) Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas (Singh-Sengupta, Sunita, 1997 dalam Fuad Mas'ud, 2004).
- 4) Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell, 1974 dalam Yulk, 1989). Vroom dan Arthur Jago (1988) dalam Yulk (1989), mengatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan partisipatif untuk pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh partisipasi bawahan.

Gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat tergantung pada situasi yang terdapat pada kelompok masyarakat tersebut. Dalam situasi yang menguntungkan cenderung gaya kepemimpinan bersifat otoriter. Pada situasi dimana hubungan antara anggota dengan pemimpinnya sedang-sedang saja atau anggota kelompok sangat dipentingkan, maka gaya kepemimpinan lebih diarahkan pada gaya kepemimpinan yang demokratis.

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cirri-ciri aktivitas seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ciri-ciri kegiatan dari seorang pimpinan atau atasan langsung dari unit terendah sampai yang paling tinggi di dalam instansi/lembaga tersebut (jabatan struktural/ eselonering dan jabatan fungsional).

3.2. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator – indikator gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin adalah :

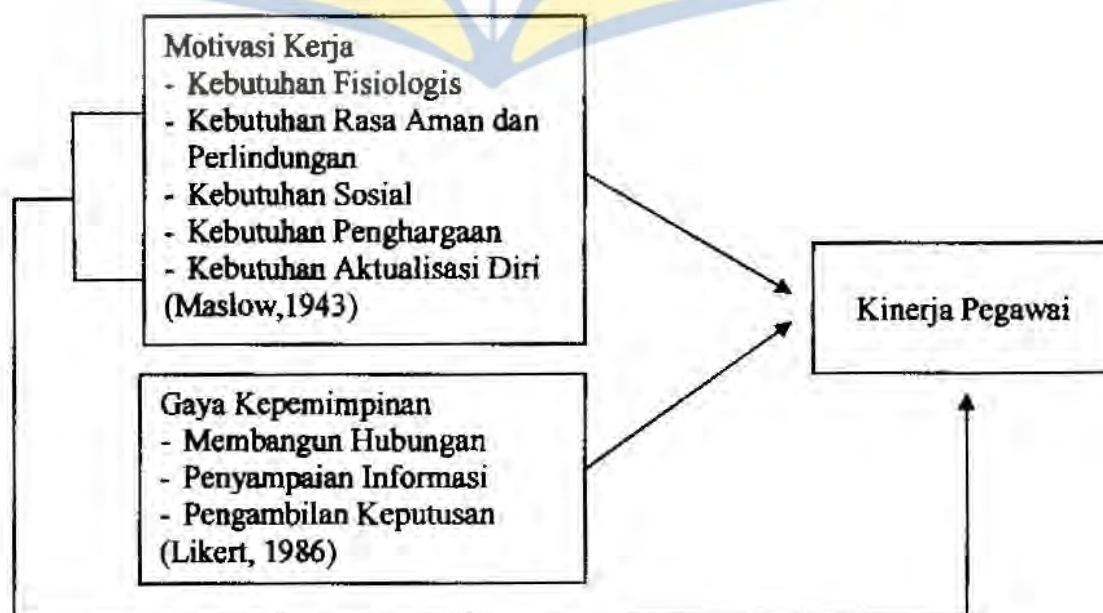
- a. Tingkat komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
- b. Tingkat kepercayaan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahan.
- c. Tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan
- d. Tingkat kreatifitas pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

B. Kerangka Berfikir

Sebagaimana telah dipaparkan diatas, maka secara rigkas dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah bagan kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Dari gambar 2.1 diatas jika dijelaskan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel bebas atau variabel independent adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikat atau variabel dependent adalah kinerja pegawai.

C. Definisi Operasional

Untung menghindari salah pengertian dan penafsiran pembaca, maka perlu dijelaskan beberapa istilah hingga terdapat keseragaman landasan berfikir antara peneliti dengan pembaca.

Definisi operasional adalah definisi yang bersifat memberikan arti kepada suatu variable dengan menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variable tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri-ciri suatu variable dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variable tersebut. Jadi dalam definisi operasional ini harus dirinci ciri-ciri yang akan diteliti dan bagaimana mengamatnya. Berikut ini penjelasan definisi operasinal dari penelitian ini :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang timbul karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Indikator motivasi kerja yang akan dignakan dalam penelitian ini adalah : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Indikator gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : bagaimana gaya kepemimpinan dalam membangun hubungan, menyampaikan informasi, pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang diukur adalah :

- 1) Hasil kerja yang meliputi : (a) Target waktu penyelesaian tugas dan pekerjaan, (b) Target pencapaian hasil yang diharapkan, (c) Pekerjaan tuntas dilaksanakan tanpa permasalahan.
- 2) Disiplin kerja yang meliputi : (a) Disiplin dalam mematuhi jadwal waktu kerja dan kehadiran, (b) Disiplin dalam tanggungjawab pekerjaan, (c) Melaksanakan peraturan dan instruksi pimpinan dengan sukarela.
- 3) Penguasaan tugas yang meliputi : (a) Penguasaan tugas sesuai dengan tupoksi, (b) Penguasaan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan, (c) memiliki cara dan metode kerja serta program yang meminimalisir tingkat kesalahan.
- 4) Kerjasama yang meliputi : (a) Kemampuan dalam bekerjasama dengan kelompok/ tim kerja, (b) Kemampuan untuk beradaptasi

dengan lingkungan dan pekerjaan, (c) Prinsip kerjasama berdasarkan kemauan sendiri bukan karena instruksi pimpinan atau unsur paksaan.

- 5) Loyalitas yang meliputi : (a) Loyalitas terhadap organisasi, (b) Loyalitas terhadap atasan dan pekerjaan, (c) Bersedia membagi waktu untuk melaksanakan tugas tambahan dari pimpinan atau karena tuntutan pekerjaan, Nawawi (2006:63)

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dan model penelitian di atas, maka hipotesis yang ingin diuji dan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan
- H3: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan umum mengenai metode-metode dan prosedur-prosedur untuk menganalisis dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Rancangan penelitian atau desain penelitian juga dapat diartikan sebagai strategi dalam mengatur dasar penelitian agar peneliti dapat memperoleh data yang benar atau valid sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik dari variabel penelitian. Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yaitu dengan cara membuat kuesioner, sehingga data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, dimana data berskala ukur interval dan ordinal kemudian diolah secara statistik.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan obyek yang akan diukur dalam penelitian (Cooper & Schindler, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Besarnya jumlah populasi adalah sebanyak 84 orang. Mengingat jumlah dari populasi penelitian ini sedikit maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Data yang didapatkan ditentukan berdasarkan pada teori bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua (metode sensus), tetapi jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 10-25 % dari populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan masuk dalam kategori *non-probability* sampling. (Black & Champion, 2001); Cooper & Schindler, 2003). Sesuai dengan karakteristik, sampel yang dibutuhkan, yaitu seluruh pegawai struktural, maka teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dipilih adalah teknik judgemental (*purposive*). Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa hanya sampel yang memiliki unsur tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang akan diambil sebagai sampel (Black dan Champion, 2001:264). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang yang merupakan seluruh dari anggota populasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bitan. Rincian populasi dapat dilihat pada table 3.1

Tabel 3.1
Rincian Populasi Anggota Pegawai Negeri Sipil dan Karyawan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bitan Tahun 2017

(1) Status Kepegawaian	(2) Laki-laki	(3) Perempuan	(4) Jumlah
Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Bitan	33	51	84
Karyawan Honor Kabupaten Bitan	5	4	9
Jumlah/Total	38	55	93

Sumber : Data Sekunder (Dinas Kesehatan Kabupaten Bitan, 2017)

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Cooper & Schindler, 2003). Dalam penelitian ini, besarnya sampel yang terdiri dari karyawan berjumlah 84 orang. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diperoleh sebanyak 84 orang sebagai ASN, maka jumlah tersebut dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus (jumlah sampel =

jumlah responden) sebanyak 84 responden yaitu seluruh ASN Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bitan.

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh responden yang dibuat dalam bentuk pertanyaan/pernyataan, yang mana didalam kuesioner tersebut telah disediakan alternative jawaban dari setiap item pertanyaan. Dalam pengisian kuesioner, responden diminta untuk melakukan pilihan kepada salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang dialami. Untuk mengetahui tanggapan dari responden terhadap motivasi dan gaya kepemimpinan serta untuk mempermudah dalam pengambilan kesimpulan dari tanggapan responden maka digunakan skala Likert yang terdiri dari 4 (empat) option.

Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yaitu terdiri dari 4 (empat) alternative jawaban. Skala likert melibatkan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sikap responden yaitu pernyataan “sangat setuju” sampai pada jawaban “sangat tidak setuju” pada tiap pertanyaan, jawaban diberi nilai yang akan merefleksikan secara konsisten sikap responden. Nilai total dari seluruh pertanyaan dihitung untuk setiap responden. Untuk setiap jawaban akan diberikan skor 1-4 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
3. Skor 3 untuk jawaban setuju

4. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju

Adapun skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala *interval*, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006:164) bahwa skala *interval* berarti peneliti telah melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diteliti dimana skala yang jarak antara satu data dengan data lainnya sama tapi tidak mempunyai nilai nol (0) *absolut* (nol berarti tidak ada nilainya).

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala motivasi dan gaya kepemimpinan. Data hasil kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS 20.0 *for windows*.

Untuk lebih jelasnya mengenai *variable*, *indicator* dan *dimensi* yang digunakan dalam penelitian, maka table 3.2 berikut ini akan menjelaskan kisi-kisi *instrument* penelitian secara terperinci :



Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrument Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
Gaya Kepemimpinan (Likert, 1986)	Membangun Hubungan (Human Relations)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin selalu mendahulukan kepentingan organisasi dan pegawai daripada kepentingan pribadinya. 2. Pimpinan senantiasa membina hubungan yang harmonis dengan seluruh pegawainya. 3. Pimpinan bersedia menampung keluhan dari pegawai termasuk permasalahan keluarga bawahannya. 4. Pimpinan sangat bijaksana terhadap bawahan, termasuk dalam mensikapi bawahan yang telah melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. 5. Pimpinan tidak pernah syak wasangka dan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Penyampaian Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu menyampaikan informasi penting terkait dengan tugas serta tanggungjawab organisasi. 2. Pimpinan secara periodik maupun berkala menjadwalkan rapat intern pegawai terkait dengan pekerjaan kedinasan. 3. Pimpinan sangat terbuka dan komunikatif dengan seluruh bawahan. 4. Dalam menyampaikan informasi pimpinan tidak bersifat mempengaruhi dan menghargai pendapat dan usul bawahan. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Pengambilan Keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap keputusan pimpinan selalu berdasarkan hasil musyawarah dengan pegawai. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Setiap keputusan yang diambil selalu mengutamakan kepentingan dinas dan pekerjaan. 3. Lapang dada menerima keputusan inisiatif bawahan pada situasional yang menghendaki guna kepentingan dinas. 4. Pimpinan bertanggungjawab penuh dari setiap resiko yang muncul akibat putusan yang telah diambil. 		
	Mempengaruhi bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada bawahan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja secara maksimal. 2. Senantiasa memberikan dorongan kepada bawahan untuk bekerja secara maksimal dan memberikan penghargaan kepada bawahan yang sukses bekerja. 3. Pimpinan senantiasa menciptakan suasana serta iklim kerja yang mendukung bawahan untuk bekerja secara maksimal. 4. Pimpinan selalu melakukan kontrol dan pengawasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
Motivasi Kerja (Maslow,1943)	Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan yang saya terima sekarang ini mencukupi guna memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan / atau keluarga. 2. Kebutuhan akan tempat tinggal yang layak bagi saya dan / atau keluarga telah terpenuhi dengan penghasilan yang saya peroleh saat ini. 3. Selain untuk kebutuhan hidup, dengan penghasilan yang ada saya telah memiliki kendaraan sendiri untuk transportasi ke tempat kerja. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
		4. Saya tidak pernah merasa kekurangan apapun guna memenuhi kebutuhan bagi pendidikan saya dan / atau anak.		
	Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan saya relatif aman dari bahaya serta ancaman. 2. Dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada intervensi dari pihak manapun yang mengancam keselamatan saya. 3. Saya merasa cukup terlindungi dengan adanya asuransi : kesehatan, kecelakaan kerja dan tunjangan pensiun. 4. Lingkungan kerja, gedung kantor, peralatan dan fasilitas tempat saya bekerja relatif aman serta nyaman untuk dapat bekerja secara maksimal. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ditempat saya bekerja, hubungan sosial antara rekan kerja sangat harmonis dan penuh tenggang rasa. 2. Rekan kerja selalu membantu dalam setiap kesulitan dan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan. 3. Saya tidak memiliki permasalahan konflik sosial apapun dengan rekan kerja, pimpinan ataupun bawahan. 4. Saya juga tidak memiliki konflik sosial dengan kerabat, keluarga maupun tetangga dilingkungan saya tinggal. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan atau atasan tempat saya bekerja selalu menghargai setiap pekerjaan yang saya lakukan. 2. Keberadaan saya di tempat kerja sangat disenangi oleh para pegawai yang ada. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
		3. Saya tiadk pernah diperlakukan sewenang-wenang oleh atasan dan setiap pendapat saya selalu dihargai. 4. Saya selalu dilibatkan dalam tugas serta tanggung jawab setiap program dan kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok saya.		
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk megikuti diklat fungsional dan struktural. 2. Atasan selalu memacu semangat saya untuk lebih mengaktualisasikan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan saya. 3. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberi kebebasan untuk mengembangkan pola serta cara dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja.	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
Teori Kinerja Pegawai	Hasil Kerja	1. Pekerjaan selalu selesai sesuai waktu yang ditargetkan. 2. Pekerjaan dilaksanakan memenuhi hasil yang diharapkan. 3. Melakukan pengembangan kreasi dan inovasi kerja sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang lebih maksimal. 4. Pekerjaan tuntas tanpa ada menimbulkan masalah.	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Disiplin Kerja	1. Senantiasa berubah tidak melanggar aturan jam masuk dan pulang kerja. 2. Tidak pernah melanggar ketentuan penggunaan pakaian seragam kerja. 3. Tidak pernah mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Tidak pernah meninggalkan ruang kerja pada jam kerja berlangsung tanpa izin atasan. 5. Tidak pernah melalaikan tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang diberikan 6. Selalu berusaha untuk mentaati peraturan dan instruksi pimpinan tanpa ada unsur terpaksa. 		
	Penguasaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai tupoksi dan kewenangan yang menjadi tanggungjawab pekerjaan. 2. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. 3. Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas lain diluar tupoksinya. 4. Memiliki metode serta cara menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien. 5. Kemampuan untuk nyusun program dan strategi kerja guna meminimalisir kesalahan. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerjasama tim guna memperoleh hasil maksimal. 2. Saran dan masukan rekan dalam menghadapi masalah pekerjaan. 3. Prinsip kerjasama berdasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan / terpaksa. 4. Responsif dan inisiatif untuk membantu reka kerja yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 5. Mampu bekerjasama dengan pihak lain diluar organisasi untuk mencapai tujuan. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner
	Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat loyal pada organisasi dan pekerjaan. 2. Menerima hasil putusan rapat walaupun tidak puas. 	Interval (1-4)	Pertanyaan Kuesioner

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	ALAT UKUR
1	2	3	4	5
		3. Bersedia untuk melaksanakan tugas tambahan dari pimpinan. 4. Bersedia melaksanakan pekerjaan atau tugas diluar waktu kerja dan hari kerja. 5. Bersedia dan rela berkorban secara materil dan moril untuk pekerjaan dan organisasi.		

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan dalam penelitian adalah sebagai petunjuk dalam mencari data maupun segala informasi yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi 2 (dua), yaitu variabel dependent atau terikat dan variabel independent atau bebas. Variabel dependent adalah variabel yang akan diprediksi atau dijelaskan, sedangkan variabel independent adalah variabel (diperkirakan) mempengaruhi variabel dependent.

Variabel Independen atau variable bebas (variabel X) pada penelitian ini adalah:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Gaya kepemimpinan

Sebaliknya yang menjadi variable dependent atau variable terikat (variable Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Secara garis besar, pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua tipe yaitu:

- a. Pertanyaan umum, yang dimaksudkan untuk mengetahui identitas kelompok responden yang terdiri dari jenis kelamin, status, tempat bekerja, jenis pekerjaan, usia, lama bekerja dan pendidikan responden.
- b. Pertanyaan utama, yang dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:199).

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian (*motivasi, kepemimpinan, kinerja*) serta penjelasan secara umum mengenai data demografi responden.

2. Analisis Statistik

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis statistik data. Adapun tahapan-tahapan analisis statistik data adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

1) Uji validitas item

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur atau alat ukur tersebut tepat untuk mengukur sebuah variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2014). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dari setiap pertanyaan kuisisioner yang disebarakan. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Kuisisioner yang dinyatakan valid apabila score factor loading $>0,6$ (Hair et al., 2006).

2) Uji *Reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuisisioner dari konsistensi jawaban responden. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuisisioner yang stabil atau reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2014).

b. Uji Asumsi Klasik Regresi

1) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian terdistribusikan secara normal atau tidak dengan menggunakan grafik normal probability plot. Uji normalitas ini dideteksi dengan melihat penyebaran datanya, jika penyebaran data (titik) terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010).

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas/independen (Ghozali, 2001). Ada atau tidaknya korelasi multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance VIF di bawah 10 atau nilai VIF di atas 0,10 sehingga, setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2011).

3) Uji Autokorelasi

Auto korelasi adalah keadaan dimana terdapat trend di dalam variabel dan diteliti sehingga mengakibatkan e juga mengandung trend Auto korelasi bermakna adanya korelasi data yang diurutkan dengan order waktu (dalam data time series) atau antar tempat (data cross section). Untuk menguji adanya auto korelasi pada kesempatan ini digunakan uji Durbin Watson (DW Test) dengan formula berikut:

$$d = 2 \left(1 - \frac{\sum e_t e_{t-1}}{e_t^2} \right)$$

Kriteria dari uji ini adalah : apabila nilai d tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna. Jika d nilainya 1,5-2,3 maka data tidak mengalami autokorelasi, jika nilai $d=0$ sampai 1,5 maka memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5-4$ maka memiliki auto korelasi negatif. (Setiaji, 2004:53).

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model

regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda (Ghozali, 2011).

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independent (variabel bebas X) dengan satu variabel dependent (variabel terikat Y).

Menurut Djarwanto PS dan Subagyo (1998:315), untuk menghitung nilai regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_a + b_2x_b$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_a = Motivasi Kerja

X_b = Gaya Kepemimpinan

d. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari perumusan permasalahan penelitian. Suatu penelitian harus dapat menghasilkan keputusan apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan pada dasarnya

melalui proses inferensi yang memerlukan akurasi penelitian melakukan estimasi (Indriantoro & Supomo, 2014).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi berganda (multiple regressions). Regresi berganda (multiple regression) digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dalam suatu persamaan linier, metode regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai. Penulis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20 untuk menghitung nilai signifikansi model penelitian.

1) Uji F

Menurut Ghozali (2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- a. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$.
- b. Kriteria pengujian dimana H_0 diterima apabila $p \text{ value} < \alpha$ dan H_0 ditolak apabila $p \text{ value} > \alpha$.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh suatu variabel dapat mempengaruhi variabel terikat dengan pengujian secara individu. Suatu variabel dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan jika nilai probabilitas < 0.05 dan sebaliknya dikatakan tidak mempunyai pengaruh

signifikan jika nilai probabilitas >0.05 (Ghozali, 2011). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3) Uji *Adjusted R*²

Uji koefisien korelasi (*R*) dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Nilai korelasi berada pada rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, dimana nilai *R* positif menunjukkan arah hubungan positif dan nilai *R* negatif menunjukkan arah hubungan negatif (Ghozali, 2011).

Uji koefisien determinasi (*adjusted R*²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R*²) adalah di antara 0 dan 1. Nilai *adjusted R*² yang semakin kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil ataupun sebaliknya (Ghozali, 2011).

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dan yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai dinas kesehatan Kabupaten Bintan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Sejarah terbentuknya Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang Kabupaten Bintang sebelumnya bernama Kabupaten Kepulauan Riau. Perubahan nama ini dimaksudkan agar tidak timbul kerancuan antara Provinsi Kepulauan Riau dan Kabupaten Kepulauan Riau dalam hal administrasi dan korespondensi sehingga nama Kabupaten Kepulauan Riau (Kepri) diganti menjadi Kabupaten Bintang. Perubahan nama Kabupaten Kepulauan Riau menjadi Kabupaten Bintang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2006, tertanggal 23 Februari 2006. Maka terbentuklah Dinas Kesehatan Kabupaten Bintang. Kemudian sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pasal 81: Dinas Daerah kabupaten/kota tipe A terdiri atas 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang. (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas paling banyak 3 (tiga) subbagian. (3) Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas paling banyak 3 (tiga) seksi. Maka dinas Kesehatan Kabupaten Bintang menjadi Dinas Kesehatan tipe A yang terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang :

1. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

2. **Bidang Pelayanan Kesehatan**
 - a. **Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar**
 - b. **Seksi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat**
 - c. **Seksi Pelayanan Rujukan dan Jaminan Mutu Kesehatan**
3. **Bidang Kesehatan Masyarakat**
 - a. **Seksi Kesehatan Keluarga dan Usila**
 - b. **Seksi Gizi Masyarakat dan UKBM**
 - c. **Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga**
4. **Bidang Sumberdaya Kesehatan**
 - a. **Seksi Farmasi Makanan dan Minuman**
 - b. **Seksi Alat Kesehatan dan Fasilitas Yankes**
 - c. **Seksi SDM Kesehatan**
5. **Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit**
 - a. **Seksi Surveilans dan Imunisasi**
 - b. **Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular**
 - c. **Seksi Penyakit Tidak Menular Kesehatan Jiwa dan Promosi Kesehatan.**

Sebelum diuraikan pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan, terlebih dahulu peneliti menyajikan karakteristik responden yang mencakup (a). Umur responden (b). Jenis kelamin responden, (c). Tingkat pendidikan responden. (d) Lamanya kerja. Adapun usia responden ditemui variasi seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	26 – 37 tahun	39	46.4
2.	38 – 49 tahun	34	40.5
3.	50 – 60 tahun	11	13.1
Jumlah		84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017.

Berdasarkan tabel 4.1. karakteristik responden menurut umur dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26-37 tahun atau sebesar 46.4%. Artinya, usia SDM ini sangat potensial untuk dibina dan dikembangkan.

Selanjutnya, data mengenai jenis kelamin responden dapat disajikan pada tabel 4.2. dibawah ini.

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	Pria	33	39.3.
2.	Wanita	51	60.7
Jumlah		84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 60.7%. Ini mencerminkan pengaruh utamaan gender untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan

mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan khususnya dalam pelayanan kesehatan.

Sedangkan tingkat pendidikan responden dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SLTA	16	19.1
4.	Diploma	21	25
5.	Sarjana	42	50
6.	Strata 2	5	5.9
Jumlah		84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 42 (50%). Artinya, dari segi pendidikan akan mempermudah memberikan penjelasan tentang tugas pokok dan fungsinya ketika melaksanakan tugasnya. Sedangkan masa kerja responden ditemui variasi seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.4.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (f)	Persentase (%)
1.	0 - 5 Tahun	7	8.3
2.	6-11 Tahun	30	35.7
3.	12- 17 Tahun	23	27.4
4.	18 – 23 Tahun	11	13.1
5	24 Tahun keatas.	13	15.5

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Selanjutnya, peneliti akan membahas hasil analisis penelitian dimulai dari hasil analisis kuesioner untuk variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yang akan diuraikan pada uraian berikut ini.

B. Hasil Analisis Kuesioner

1. Hasil Analisis Validitas Variabel Motivasi.

Dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui kesahihan atau kecocokan angket atau kuesioner penelitian ketika menjaring data primer. Peneliti memiliki acuan bahwa kuesiner dikatakan memiliki validitas apabila terdapat koefisiensi korelasi nilai $r > 0.349$ dan taraf signifikan α sebesar 5% (0,05) disebut valid. Dasar penentuan nilai r tabel dimana sampel yang digunakan $n = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha 0.05$ sehingga diperoleh nilai r tabel 0.349. Kemudian peneliti melakukan perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel maka butir-butir kuesiner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir-butir kuesiner tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak sebuah kuesioner).

Adapun hasil perhitungan uji validitas dan kesimpulan hasil perbandingan r hitung dengan r tabel dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Dimensi	Item Pertanyaan	Korelasi r hitung	r tabel	Kesimpulan
Motivasi	1	0.404	0.349	Valid
	2	0.704	0.349	Valid
	3	0.704	0.349	Valid
	4	0.937	0.349	Valid
	5	0.520	0.349	Valid
	6	0.370	0.349	Valid
	7	0.652	0.349	Valid
	8	0.404	0.349	Valid
	9	0.592	0.349	Valid
	10	0.404	0.349	Valid
	11	0.937	0.349	Valid
	12	0.520	0.349	Valid
	13	0.593	0.349	Valid
	14	0.479	0.349	Valid
	15	0.456	0.349	Valid
	16	0.774	0.349	Valid
	17	0.937	0.349	Valid
	18	0.937	0.349	Valid
	19	0.652	0.349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dikatakan valid, sebab ke-19 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.349. Menurut Arikunto, Suharsimi. (2010:67). bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau

memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Hasil Analisis Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Selanjutnya jika dilakukan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel semua item kuesioner gaya kepemimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tampak bahwa ke 17 pertanyaan itu setelah diuji juga memiliki uji validitas. Hasil perhitungan menunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Item Pertanyaan	Korelasi r hitung	R tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	1	0.505	0.349	Valid
	2	0.442	0.349	Valid
	3	0.461	0.349	Valid
	4	0.608	0.349	Valid
	5	0.369	0.349	Valid
	6	0.632	0.349	Valid
	7	0.622	0.349	Valid
	8	0.439	0.349	Valid
	9	0.755	0.349	Valid
	10	0.521	0.349	Valid
	11	0.384	0.349	Valid
	12	0.353	0.349	Valid
	13	0.480	0.349	Valid
	14	0.632	0.349	Valid
	15	0.452	0.349	Valid
	16	0.632	0.349	Valid
	17	0.439	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel gaya kepemimpinan Dinas Kesehatan

Kabupaten Bintan dapat dikatakan valid, sebab ke-17 pertanyaan/ Pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.349. Menurut Arikunto, Suharsimi. (2010:67). bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Hasil Analisis Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel semua item kuesioner kinerja pegawai Dinas Kesehatan Bintan tampak bahwa ke 25 pertanyaan itu setelah diuji juga memiliki uji validitas. Hasil perhitungan menunjukkan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Item Pertanyaan	Korelasi r hitung	R tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	1	0.489	0.349	Valid
	2	0.675	0.349	Valid
	3	0.787	0.349	Valid
	4	0.546	0.349	Valid
	5	0.687	0.349	Valid
	6	0.618	0.349	Valid
	7	0.678	0.349	Valid
	8	0.578	0.349	Valid
	9	0.687	0.349	Valid
	10	0.700	0.349	Valid
	11	0.635	0.349	Valid
	12	0.491	0.349	Valid
	13	0.687	0.349	Valid
	14	0.663	0.349	Valid
	15	0.822	0.349	Valid
	16	0.826	0.349	Valid
	17	0.489	0.349	Valid
	18	0.422	0.349	Valid
	19	0.635	0.349	Valid

	20	0.746	0.349	Valid
	21	0.720	0.349	Valid
	22	0.625	0.349	Valid
	23	0.505	0.349	Valid
	24	0.546	0.349	Valid
	25	0.619	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat dikatakan valid, sebab ke-25 pertanyaan/pernyataan tersebut melebihi nilai skor di atas 0.3. Menurut Arikunto, Suharsimi. (2010:67). bila korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik, maka instrumen tersebut dikatakan memiliki validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

Jika dilakukan pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Bintan menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil print out SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan
dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi	0,870	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,745	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.871	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat dikatakan reliabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002:70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrument penelitian itu reliable (dapat diterima /cukup baik). Dengan adanya uji reliabilitas ini maka diperoleh informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner memperlihatkan kekonsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis secara deskriptif lebih lanjut.

5. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Sebagaimana dirumuskan dalam tujuan penelitian bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel, kemudian peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner.

Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 84 responden pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel Frekwensi.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner dan menggunakan skala Likert interval 1 s.d 4. Setiap pertanyaan yang dipilih diberikan bobot 4 = Sangat Setuju 3 = Setuju, 2 = Kurang Setuju dan 1 = Tidak Setuju. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis tabel frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju, F2 = banyaknya responden yang merespon Kurang Setuju, F3 = banyaknya responden yang merespon Setuju, F4 = Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4$.

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 84 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $84 \times 1 = 84$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 4 yang berarti skornya adalah $84 \times 4 = 336$. Sedangkan rentang interval daidapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 4, sehingga diperoleh nilai range/rentang = $(336 - 84)/4 = 63$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.9.
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti Tanggapan Responden
1	84 - 147	Tidak Baik/Tidak Setuju
2	148 - 211	Kurang Baik/ Setuju
3	212 - 275	Baik/Setuju
4	276 - 336	Sangat Baik/Setuju

Sumber : Diolah Peneliti 2017

- a. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Motivasi

Tabel 4.10.
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Motivasi

No	Tanggapan responden				N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4			
1	-	-	76	8	84	260	Baik
2	-	-	76	8	84	260	Baik
3	-	-	47	37	84	289	Sangat Baik
4	-	-	55	29	84	226	Baik
5	-	6	72	6	84	252	Baik
6	-	-	82	2	84	254	Baik
7	-	-	70	14	84	266	Baik
8	-	-	76	8	84	260	Baik
9	-	-	84	-	84	252	Baik
10	-	-	76	8	84	260	Baik
11	-	-	55	29	84	281	Sangat Baik
12	-	6	72	6	84	252	Baik
13	-	22	62	-	84	230	Baik

14	-	-	75	9	84	261	Baik
15	-	-	22	62	84	230	Baik
16	-	-	75	9	84	261	Baik
17	-	3	71	10	84	259	Baik
18	-	-	56	28	84	280	Sangat Baik
19	-	-	67	17	84	269	Baik
Jumlah		37	1269	290	1596	4902/19	258 Baik

Sumber: data penelitian diolah 2017

Pada Tabel 4.10. tampak bahwa rata-rata responden cenderung mengatakan bahwa motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tergolong baik. Jika diinterpretasikan sebetulnya tergolong baik tetapi belum serta merta diimbangi dengan kinerja pegawai yang berkualitas, artinya masih perlu dibuktikan ketika mereka bekerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Bahkan dari 19 kuesioner tiga diantaranya sangat baik jawaban si responden yaitu kuesioner no 3 dimana tanggapan responden terdapat pertanyaan ini dengan penghasilan yang ada atau diterima selama ini telah memiliki dan mampu membeli kendaraan sendiri dalam hal ini sepeda motor sebagai transportasi ke tempat kerja. Demikian juga jawaban pertanyaan no 11 dimana tanggapan responden tidak memiliki permasalahan konflik sosial apapun dengan rekan kerja, pimpinan ataupun bawahan ketika mereka bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Artinya, sebagai makhluk sosial mereka tetap menjaga agar tidak terjadi konflik sesama rekan kerja. Demikian juga tanggapan responden terhadap pertanyaan no 18 dimana tanggapan responden selalu memacu

semangat untuk lebih mengaktualisasikan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Artinya, pegawai bekerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tetap bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11.
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Tanggapan responden				N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4			
1	-	-	72	12	84	264	Baik
2	-	-	76	8	84	260	Baik
3	-	-	50	34	84	286	Sangat Baik
4	-	-	58	26	84	278	Sangat Baik
5	-	5	71	8	84	255	Baik
6	-	-	77	7	84	259	Baik
7	-	-	65	19	84	271	Baik
8	-	-	72	12	84	264	Baik
9	-	-	81	3	84	255	Baik
10	-	-	72	12	84	264	Baik
11	-	-	58	26	84	278	Sangat Baik
12	-	5	69	10	84	257	Baik
13	-	19	62	3	84	236	Baik
14	-	-	76	8	84	260	Baik
15	-	19	62	3	84	236	Baik

16	-	-	76	8	84	260	Baik
17	-	7	69	8	84	253	Baik
Jumlah		55	1166	207	1428	260	Baik

Sumber: data penelitian diolah 2017.

Pada Tabel 4.11. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi gaya kepemimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tergolong baik dengan skor 260. Tergolong baiknya gaya kepemimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus serta merta dapat meningkatkan kinerja lembaga dimaksud. Bahkan dari 17 pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan 3 (tiga) pertanyaan memiliki tanggapan sangat baik dari responden yaitu pertanyaan No 3 dimana tanggapan responden sangat baik terhadap pimpinannya dimana selalu bersedia pimpinan menampung keluhan dari pegawai termasuk permasalahan keluarga bawahannya. Artinya, pimpinan respon terhadap para bawahannya. Jika pimpinan tidak peduli akan membuat pegawai tidak kondusif bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja mereka. Demikian juga tanggapan responden terhadap pertanyaan No 4 pimpinan sangat bijaksana terhadap bawahan, termasuk dalam mensikapi bawahan yang telah melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini mencerminkan pimpinan memiliki wisdom (kebijakan yang bijak) untuk membuat keputusan sesuai dengan keinginan para pegawai dan lembaga itu sendiri. Selanjutnya, tanggapan responden terhadap pertanyaan No 11 tentang setiap keputusan yang diambil selalu mengutamakan kepentingan dinas dan pekerjaan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan bukan

untuk kepentingan individu melainkan untuk kepentingan lembaga secara menyeluruh (*over all*). Tidak menunjukkan arogansi ketika membuat keputusan yang berkaitan dengan lembaga.

Selanjutnya akan disajikan tabel frekwensi tentang kinerja pegawai sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12.
Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

No	Tanggapan responden				N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4			
1	-	-	77	7	84	259	Baik
2	-	-	74	10	84	262	Baik
3	-	-	48	36	84	288	Sangat Baik
4	-	-	58	26	84	278	Sangat Baik
5	-	5	72	7	84	254	Baik
6	-	-	82	2	84	254	Baik
7	-	4	67	13	84	261	Baik
8	-	4	73	7	84	255	Baik
9	-	4	80	-	84	248	Baik
10	-	4	73	7	84	255	Baik
11	-	4	54	26	84	274	Baik
12	-	5	73	6	84	253	Baik
13	-	24	60	-	84	228	Baik
14	-	-	76	8	84	260	Baik
15	-	24	60	-	84	228	Baik

16	-	-	76	8	84	260	Baik
17	-	-	73	11	84	263	Baik
18	-	-	59	25	84	277	Sangat Baik
19	-	-	66	18	84	270	Baik
20	-	-	78	6	84	258	Baik
21	-	-	51	33	84	285	Sangat Baik
22	-	1	57	26	84	277	Sangat Baik
23	-	10	72	2	84	244	Baik
24	-	3	79	2	84	251	Baik
25	-	4	57	23	84	271	Baik
Jumlah		96	1695	309	2100	6513/25	260 Baik

Sumber: data penelitian diolah 2017

Pada Tabel 4.12. tampak bahwa rata-rata responden cenderung menanggapi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan tergolong baik dengan skor 260, namun masih perlu ditingkatkan agar fungsi lembaga pelayanan pemerintah dimaksud semakin lebih baik. Sebab dalam otonomi daerah kinerja lembaga harus terus ditingkatkan agar tercapai daya saing antar lembaga maupun antar daerah. Jika dicermati dari 25 pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai terdapat 5 pertanyaan memiliki tanggapan sangat baik dari responden. Pada pertanyaan No 3 pegawai jawaban responden tergolong sangat baik dimana pegawai selalu melakukan pengembangan kreasi dan inovasi kerja sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang lebih maksimal. Inovasi administrasi publik seperti pembuatan laporan kinerja berbasis IT sangat penting agar publik cepat

mengetahui apa yang dikerjakan oleh para pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Demikian juga tanggapan responden tentang pertanyaan No 4 dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu tuntas tanpa ada menimbulkan permasalahan lain, jawaban responden untuk pertanyaan ini tergolong sangat baik. Ini mencerminkan bahwa tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan kepada pegawai benar-benar dikerjakan tanpa menunda-nunda pekerjaan waktu penyelesaian tugas. Selanjutnya pada pertanyaan No 18 tanggapan responden terhadap kerjasama yang dilaksanakan dengan prinsip kerjasama berdasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan/terpaksa, jawaban responden untuk pertanyaan ini tergolong sangat baik. Artinya, kerjasama atau sama-sama kerja merupakan etos kerja yang dipelihara oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Mereka bekerja tanpa ada unsur paksaan, tentu ini akan menunjukkan adanya kemauan besar untuk mengembangkan organisasi. Pada pertanyaan No 21 dimana tanggapan responden menunjukkan sangat baik atau sangat loyal pada organisasi dan pekerjaan dan rela berkorban secara moril dan materil untuk organisasi. Artinya, loyalitas kepada lembaga lebih penting dari pada loyal kepada individu. Loyalitas kepada atasan sangatlah penting tetapi jauh lebih penting loyalitas kepada lembaga. Sebab keberadaan lembaga Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik khususnya kepada masyarakat Kabupaten Bintan. Selanjutnya pada pertanyaan No 22 tanggapan responden tentang selalu bersedia menerima hasil putusan rapat walaupun tidak puas jawaban responden sangat baik. Artinya, pegawai yang bekerja dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan ketika mereka melakukan rapat dalam pengambilan keputusan para peserta rapat tetap

menerima hasil keputusan rapat walaupun tidak puas. Artinya mereka menyadari bahwa hasil rapat yang memuaskan semua orang tidak mungkin dapat tercapai, artinya selalu ada perbedaan pendapat namun bukan membuat mereka tidak saling menghargai.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana diuraikan pada uraian berikut.

6. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Statistik Secara Parsial dan Simultan (Secara Total/Serentak)

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi ganda, tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan menggunakan uji regresi ganda. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila ada yang diperoleh dan diasumsikan memenuhi (1). normalitas, (2). heteroskedastisitas, (3). multikolinearitas (4). autokorelasi. Jika keempat asumsi itu di penuhi maka layak digunakan uji regresi ganda.

Tujuan penggunaan uji asumsi klasik ini untuk menguji kebenaran model regresi linier berganda yang digunakan sipeneliti dalam pengujian hipotesis yaitu pengaruh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabuapten Bintan. Adapun uji asumsi-asumsi dimaksud akan diuraikan lebih lanjut.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk populasi kecil dengan sampel 84 orang. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada uraian berikut.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran print out dibawah ini:

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

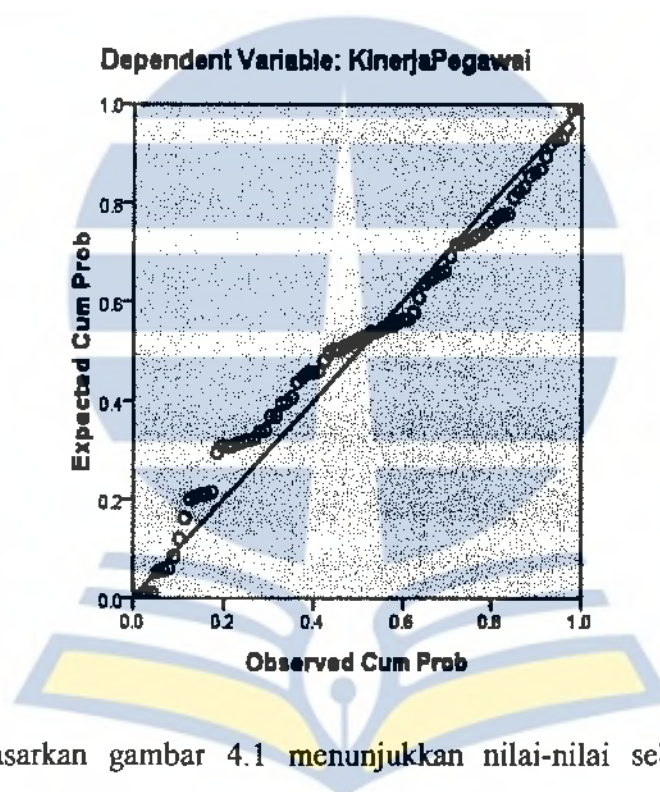
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94674327
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.064
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.204 ini mencerminkan bahwa nilai signifikansi 0.204 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun

pendekatan grafik (histogram dan Normal P-P Plot dan grafik histogram) sebagaimana disajikan pada data print out berikut ini.

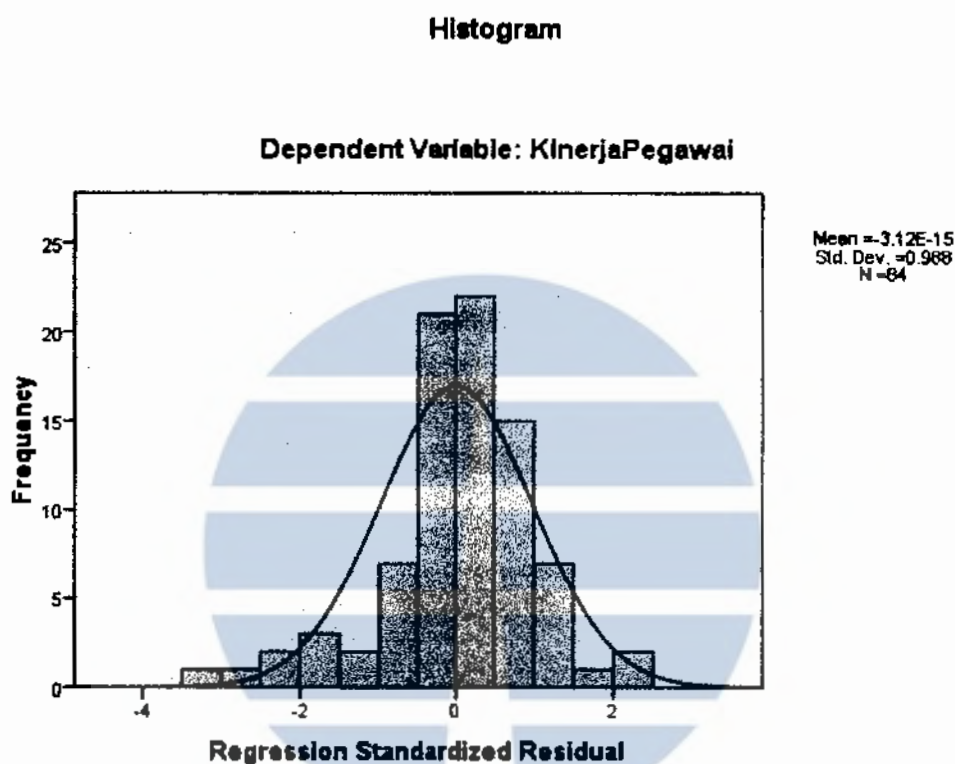
Gambar 4.1. : Normal P-P Plot of Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran objek atau jawaban responden ke-84 orang tersebut berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, bila dilihat dari data dari distribusi sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data Variabel Y



Sumber: Data Primer 2017 diolah

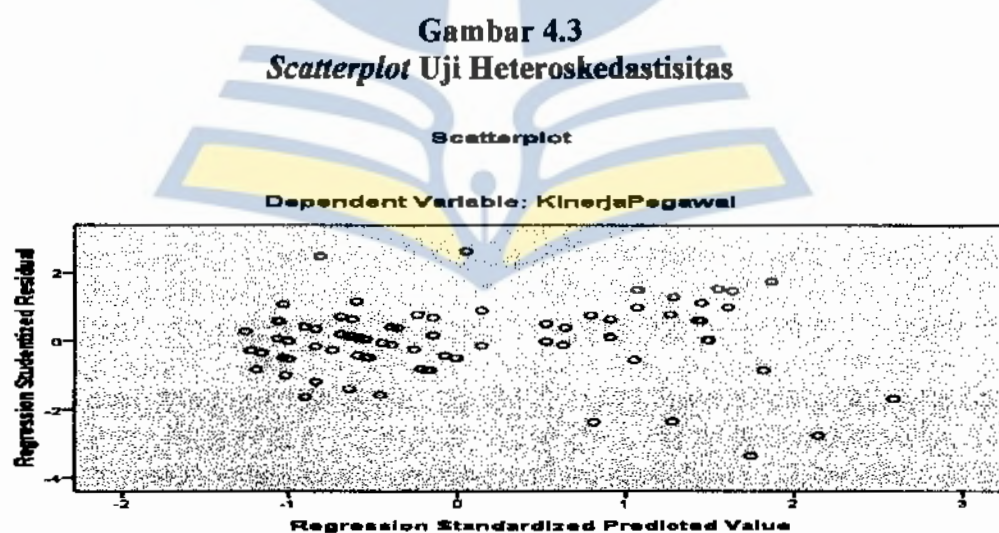
Histogram pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal yang diperlihatkan oleh garis lengkung berbentuk bel. Dengan demikian pada gambar 4.1 dan 4.2 memberi kesimpulan bahwa residu dari model dianggap berdistribusi normal. Kedua gambar tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari model *Scatterplot* model tersebut.

Jika model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Gambar 4.3 dibawah ini menunjukkan bahwa model regresi bahwa residu yang ada mempunyai varians yang konstan dan regresi tidak terlihat residu meningkat atau menurun dengan pola tertentu. Grafik memberi makna bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



Sumber : Data Primer 2017 diolah.

3) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel dependent dengan variabel independent bersifat linier dalam model

regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji multikolinearitas adalah tidak terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF dibawah 10 dan sebaliknya jika nilai VIF melebihi angka 10, maka disimpulkan telah terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasikerja	1.000	1.000
GayaKemimpinan	1.000	1.000

Berdasarkan gambar pada tabel 4.14 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada 1.000 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau masib bisa ditoleransi. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh antara satu variabel independent dengan dependent yaitu pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan bersifat linier dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

4) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilihat dari uji Durbin-Watson standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

1. Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
2. Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi
3. Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi

4. Angka DW diatas $> 2 - 4$ berarti ada autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi Variabel X terhadap Variabel Y

Model	Durbin-Watson
1	1.683

Sumber : Hasil Pengolahan data 2017

Dari tabel 4.15 diatas didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 1.683 atau berkisar antara 1.5 – 2.5. Pengukuran di atas berdasarkan variabel Y sebagai variabel dependennya. Karena nilai DW (Durbin-Watson) berada diantara 1.5-2.5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memperlihatkan adanya gejala otokorelasi. Dengan demikian berdasarkan asumsi-asumsi statistik di atas maka alat uji regresi ganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diharapkan. Oleh karena itu pengujian hipotesis menggunakan regresi ganda dapat dilanjutkan pada uraian berikut.

5) Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) berskala kuantitatif terhadap satu variabel dependen (tidak bebas). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dimasa

akan datang akan bisa diramalkan oleh sub variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2).

Adapun persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$. Lebih jelasnya, hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.439	5.308		5.546	.000		
	Motivasi kerja	.758	.087	.678	8.712	.000	1.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.065	.022	.235	3.020	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.16 di atas maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah : kinerja pegawai (Y) = $29.439 + 0.758X_1 + 0.065X_2 + \varepsilon$ persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. $Y = \text{Konstanta} = 29.439$ ini menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_1 , X_2 bernilai nol, artinya apabila pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Tengah tidak mampu mengimplementasikan motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan mengalami penurunan sebesar 29.439. Sebaliknya, apabila

pimpinan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan mampu meningkatkan X_1 , dan X_2 , maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan yang mengalami peningkatan sebesar 29.439. Meski demikian yang menentukan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan masih ada factor lain yang masih tidak terdeteksi (ϵ/\epsilonpsilon) yang ikut mempengaruhinya. Misalnya, sarana dan prasana, pengawasan, budaya organisasi dan lain-lain.

- b. Koefisien regresi X_1 (motivasi) = 0.758. Artinya, apabila terdapat peningkatan motivasi pegawai seperti motivasi non material dalam bentuk pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan mengalami peningkatan sebesar 0.758. Tetapi apabila tidak pernah diberikan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan akan mengalami penurunan sebesar 0.758.
- c. Koefisien regresi X_2 (gaya kepemimpinan) = 0.065 Artinya, apabila terdapat perbaikan gaya kepemimpinan yang diperankan oleh pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sebesar satu satuan sementara variable independent lainnya tetap maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan mengalami peningkatan sebesar 0.065. Misalnya pimpinan merubah gaya kepemimpinan dari gaya otoriter menjadi demokratis dimana pegawai dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan tugas-tugasnya maka akan membuat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan menunjukkan gaya

otoriteranya dalam pengambilan keputusan dan tidak melibatkan pegawai maka akan membuat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan akan menurun.

Jika diamati dari hasil perhitungan di atas, yang paling menonjol atau paling besar mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah variabel motivasi kerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai baik dalam bentuk motivasi material dan non material menjadi juru kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Karena itu, agar kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan mengalami peningkatan maka motivasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan semakin lebih baik. Meskipun gaya kepemimpinan tidak boleh diabaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

6) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi dari variabel independen yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hasil perhitungan koefisien determinasi atau R .square (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.498	1.97063	1.683

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Dari hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisiensi determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,510 artinya 51.0.% variasi motivasi dan gaya kepemimpinan dapat menerangkan atau menjelaskan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sebesar 51.0%. Tingginya besaran persentase ini sangat baik untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Artinya, untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat dijelaskan dengan memahami motivasi kerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sehingga analisis regresi ganda sangat baik digunakan untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Seandainya persentasenya kecil atau dibawah 50% maka analisis regresi ini tampaknya kurang tepat digunakan untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Karena itu, agar kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan meningkatkan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus memotivasi dan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapinya

ketika mempengaruhi para bawahannya. Selanjutnya jika dihitung sisanya sebesar 49% (100%-51%) ini adalah nilai residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya sarana dan prasana, pengawasan, budaya organisasi dan lain-lain.

Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial atau satu persatu serta simultan maka akan diuji pada uraian berikut ini.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (satu Persatu)

Sebagaimana disajikan pada Bab II terdahulu bahwa hipotesis yang di ajukan dalam peneitian ini ada tiga butir, ketiga butir tersebut akan diuji satu persatu.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{X_1 Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
- $H_1 : \rho_{X_1 Y} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $84-2-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.664 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_1 terhadap Y .

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $84-2-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.664 maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_1 , terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 8.712 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.664. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka dimensi motivasi mempunyai pengaruh signifikan (0.000 atau dibawah 0.05) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Dikatakan pengaruh signifikan karena taraf signifikansi hasil perhitungan dibawah $\alpha 0.05$ yaitu 0.000 . Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis pertama yang diajukan menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan maka motivasi kerja pegawai yang didalamnya menyangkut kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri harus diperhatikan pimpinan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dilakukan pengujian dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

$H_1 : \rho_{X_2Y} > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Kriteria pengujian menggunakan alat uji t apabila:

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $84-2-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.664 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_2 (gaya kepemimpinan) terhadap Y .

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dengan $\alpha 0.05$ dan derajat bebas yaitu $n-k-1$ yaitu $84-2-1$ maka nilai t_{tabel} diperoleh dibawah angka 1.664 maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh sub variabel bebas yaitu X_2 (gaya kepemimpinan), terhadap Y .

Selanjutnya jika dilakukan perhitungan dimana nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.020 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.664. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka dimensi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan (0.000 atau dibawah 0.003) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Dikatakan pengaruh signifikan karena taraf signifikansi hasil perhitungan dibawah $\alpha 0.05$ yaitu 0.003. Hal ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis kedua yang diajukan menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan hendak ditingkatkan maka gaya kepemimpinan yang dalamnya menyangkut membangun hubungan sesama pegawai, menyampaikan

informasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahan dengan baik diperhatikan.

c. Uji Variabel Pakai Tabel Anova atau Uji Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan (Y).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

$H_0 : b_1, b_2, \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $> 0,05$
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya nilai F signifikan $< 0,005$

Hasil uji F dapat dilihat pada tampilan data *print out* berikut ini.

Tabel 4.18
Hasil uji

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.398	2	163.699	42.154	.000 ^b
	Residual	314.554	81	3.883		
	Total	641.952	83			

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4. 18 di atas didapatkan hasil perhitungan untuk nilai F_{hitung} sebesar $163.699 > F_{tabel}$ sebesar 3,10. Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama atau serentak dimensi motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dengan pengaruh signifikan karena dibawah α 0.05 yaitu 0.000. Dengan demikian model regresi ganda ini cukup baik digunakan untuk menghitung pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan statistik dan kriteria keputusan penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga secara simultan yang diajukan peneliti pada bab terdahulu yaitu terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah terbukti dan dapat diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Jika dicermati pengaruh yang paling terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah motivasi kerja dengan skor 0.758 demikian nilai t hitungnya sebesar 8.712 dan pengaruhnya sangat positif dan signifikan karena dibawah α 0.05 atau 0.000. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai sangat penting untuk mendongkrak kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Tingginya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai karena didalamnya menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri. Tanpa adanya dorongan dari dalam diri pegawai untuk melaksanakan sesuatu seperti melaksanakan tugasnya sehari-hari maka akan sulit mewujudkan kinerjanya sehari-hari. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan maka motivasi kerja pegawai yang didalamnya menyangkut kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri harus diperhatikan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Artinya, motivasi kerja tidak boleh diabaikan/ dikesampingkan untuk mendongkrak kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Tanpa pemberian motivasi kerja yang kuat terhadap pegawai diyakini kinerja pegawai akan menurun didalam pemebrian pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Karena itu, motivasi kerja pegawai perlu dipikirkan terus menerus oleh pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dan penerapannya mencakup seluruh proses manajemen sumberdaya manusia yaitu dimulai dari proses penempatan sampai pegawai yang bersangkutan hendak mau pensiun. Artinya, memotivasi pegawai yang baru masuk dengan yang hendak pensiun tentu saja

berbeda. Perbedaan ini terjadi dikarenakan pergeseran pola konsumsi, pendidikan, umur, kesamaptan, perkawinan, tanggungan keluarga, afiliasi organisasi sebagainya. Oleh sebab itu pimpinan harus mengelolah pegawai (bawahan) yang diatur dengan pola berpikir serta motivasi yang berbeda sesuai dengan perbedaan pegawai yang bersangkutan.

Jika direnungkan sesuai dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran utuh tentang capaian tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Tentu pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dan para pelaksana atau pegawai harus berusaha untuk mencapai kinerjanya dan tentu saja pimpinan harus memberikan motivasi (dorongan) dari luar seperti pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Semuanya itu untuk mendongkrak kinerja pegawai dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Kemampuan pimpinan untuk mendorong pegawainya bekerja dengan cara memberikan penghargaan akan membuat mereka memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Karena itu, motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Memanajemeni sumber daya manusia khususnya pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dalam era otonomi, keadaan seperti ini tidak bias dielakkan begitu saja bahkan harus dikelola dengan cepat, apabila tidak dikendalikan akan mempengaruhi jalannya kegiatan lembaga dalam proses pencapaian tujuan dan

akan bergantung pula kepada keefektifan dan keefesienan para pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Secara bersamaan keberhasilan pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kinerja staf mereka.

Jika direnungkan sesungguhnya motivasi merupakan factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian dorongan motivasi tersebut bertujuan untuk menggiatkan individu atau Aparatur Sipil Negara (ASN) agar mereka memiliki semangat sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki atau yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan sipegawai itu sendiri.

Sebagaimana dikemukakan Abraham Maslow bahwa kebutuhan manusia itu memiliki lima tingkatan yang sangat penting dipahami oleh setiap pimpinan ketika hendak memotivasi pegawainya. Dimana kelima kebutuhan tersebut yaitu pertama, fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit. Ini merupakan kebutuhan paling mendasar yang harus dipahami oleh setiap pimpinan. Jika terlambat gaji maka pegawai akan bertanggung membeli beras untuk makan, minum dan membayar sewa rumah tempat berteduh atau beristirahat. Inilah kebutuhan paling utama eksistensi setiap pegawai untuk dapat bertahan hidup. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2009 tentang Penggajian PNS. Dalam kebijakan dimaksud gaji terendah PNS golongan IA dengan masa kerja nol tahun Rp. 1.040.000 dan tertinggi golongan IVE masa kerja 32 tahun sebesar Rp. 3.400.000,

kemudian dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 15, 16 dan 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jika kenaikan gaji terus ditingkat dengan memperhatikan kebutuhan pegawai dan kondisi ekonomi maka akan membuat pegawai termotivasi bekerja. Karena itu, agar kinerja pegawai tidak menurun sebagaimana yang disajikan pada fenomena di latar belakang penelitian ini maka kesejahteraan PNS harus diperhatikan yaitu dengan memenuhi dimensi kebutuhan fisiologis.

Kedua, keamanan dan keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman dapat diartikan sebagai rasa aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam. Pegawai akan merasa aman bekerja jika pimpinan memberikan rasa aman dari penyakit dalam hal ini dalam bentuk biaya pengobatan. Untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) pemerintah telah menyiapkan Askes atau BPJS. Demikian juga keamanan manakalah pegawai pensiun akan diberikan uang pensiun. Semuanya itu membuat pegawai aman bekerja, tidak ada niat pindah ketempat lain. kebutuhan keamanan seperti adanya jaminan hari tua, uang pensiun akan membuat mereka aman dalam bekerja, sebab ada uang pensiun yang hendak diterima ketika pensiun. Kebutuhan keamanan bukan hanya berkaitan dengan uang pensiun tetapi aman dalam melaksanakan tugas sehari-hari di kantor dengan sarana dan prasaran yang mendukung kinerja pegawai. Pegawai harus diperlengkapi dengan alat-alat kerja yang membuat di aman bekerja.

Ketiga, kebutuhan akan kebersamaan, social dan cinta (*belongingness, social and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Pimpinan tidak boleh melupakan kebutuhan ini karena pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan adalah makhluk sosial yang memiliki rasa pertemanan, afiliasi,

interaksi, dan cinta. Pimpinan harus memberikan izin kepada pegawainya manakalah pegawainya menghadapi peristiwa sosial. Misalnya salah dari keluarganya mengalami musibah atau meninggal dunia. Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus menyadari bahwa pegawai butuh kebutuhan sosial sebagai makhluk sosial yang memiliki perasaan akan rasa kekeluargaan. Kerjasama dengan tim work yang kompak amat diperlukan, karena dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat diselesaikan dengan mudah serta memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Kerjasama dalam organisasi erat kaitannya dengan kebutuhan motivasi kerja, karena motivasi merupakan gambaran atau penyebab timbulnya tingkah laku yang mengarah kepada kerjasama dan kinerja pegawai,

Keempat, kebutuhan harga diri (*esteem*). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari individu lain. Jika direnungkan alangkah indah kehidupan di planet bumi ini apabila umat manusia berkenan berperilaku saling mengerti, saling menghargai, saling menghormati maka saling membantu demi bersama bahu membahu menempuh perjalanan kehidupan lembaga khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Ini mencerminkan bahwa saling hormati ketika melaksanakan tugas sebagai ASN sangat dituntut agar pegawai berkinerja tinggi.

Pemerintah telah mengeluarkan UU Anti Diskriminasi Ras dan kita tidak boleh menafsirkan hanya terbatas demi melindungi kaum minoritas belaka. UU Anti Diskriminasi Ras melindungi segenap warga Indonesia dari perlakuan diskriminatif negatif oleh pihak mana pun juga. UU Anti Diskriminasi Ras sesuai sila keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia bukan hanya demi melindungi minoritas namun juga mayoritas dari perlakuan diskriminatif secara negatif dari

pihak mana pun. Berarti mayoritas tidak boleh menghina minoritas namun minoritas juga tidak boleh menghina mayoritas, bahkan mayoritas mau pun minoritas tidak boleh menghina siapa pun juga sebab pada prinsipnya setiap insan manusia yang beradab tanpa pandang ras, suku, agama, golongan, paham politik, jenis kelamin, status sosial, kaya, miskin, tidak boleh menghina sesama insan manusia sesuai sila kemanusiaan adil dan beradab. Maka di samping melarang diskriminasi ras, undang-undang juga eksplisit melarang penghinaan demi melindungi setiap insan warga negara Indonesia. Itulah betapa pentingnya kebutuhan akan harga diri ditampilkan dalam bekerja khususnya dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Kebutuhan kelima yang diciptakan Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri yang secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya untuk berkembang. Misalnya menjadi pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Proses pengkaderan sangat penting dilakukan oleh pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan agar pegawai dapat menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya. Kebutuhan akan harga diri seperti perwujudan dari segala potensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan kemampuannya, kebutuhan akan kekuatan, akan prestasi, akan kecukupan, akan keunggulan dan kemampuan, akan kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia, status, ketenaran, pengakuan, perhatian, arti yang penting martabat atau apresiasi maupun kebutuhan akan perwujudan diri sebagai apa yang ada dalam kemampuannya, kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai

keinginan untuk makin lama makin istimewa untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya. Semakin baik motivasi kerja pegawai yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, maka akan membuat mereka lebih baik melaksanakan pekerjaannya dari yang sebelumnya, karena mereka telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang pada gilirannya kinerja mereka semakin lebih melaksanakan tugas-tugasnya.

Jika kelima kebutuhan itu diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Jika ditelusuri teori Maslow itu sesungguhnya manusia adalah makhluk atau individu yang keinginannya tidak terbatas dan tanpa henti, alat motivasinya juga selalu berubah jika ada kebutuhan yang sudah terpenuhi maka bergeser kepada kebutuhan lainnya secara berjenjang. Jenjang ini dapat pula digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas dari teori Maslow namun juga menimbulkan kritik karena didalam kehidupan nyata pemuasan kebutuhan manusia sering kali simultan dan tidak selalu berurutan satu dengan yang lain. Artinya, bisa jadi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan memberikan kebutuhan akan harga diri dengan cara mengirimkan pegawai mengikuti Diklat disamping diberikannya kebutuhan fisiologis dalam bentuk gaji.

Karena itu, perlu disadari oleh pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal pimpinan tidak cukup dengan meyakinkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diisyaratkan bagi sesuatu pekerjaan atau sesuai dengan tupoksinya. Melainkan, harus mampu mendorong dan mengarahkan potensi pegawai (staf) untuk mencapai tujuan lembaga. Kondisi ini hanya bisa dicapai dan dilaksanakan

pimpinan jika memahami benar motivasi kerja staf mereka dengan cara memenuhi kebutuhannya sebagaimana dikemukakan Maslow.

Karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting diberikan motivasi kepada pegawai agar kinerja menjadi optimal. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Martin D. Carrigan (2009)* dalam artikelnya "*Performance Appraisals As Motivational Tools For Increased Performance*". Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, *organizations, as part of their own competitive strategy, need motivated employees producing at the highest level to outsell their competition and become industry leaders. Performance Appraisals can accomplish this goal.* *Journal of Business & Economics Research (JBER), Vol 7 No.8. 2009* <http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/JBER> diakses 23 September 2017.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan Prashant Singh dalam judul penelitiannya "*Increasing Productivity With Motivation in the Workplace*". Hasil penelitian menunjukkan *he study concludes that the employees were highly motivated due to Intrinsic Motivation (Psychological Rewards). But Extrinsic Motivation (Tangible Reward) is also very important. Suggestions to increasing productivity and managing quality through effective motivation are also given particularly in the work place.* Dalam *JOURNAL OF RESEARCH IN COMMERCE & MANAGEMENT*

http://www.abhinavjournal.com/images/Commerce_&_Management/Jun13/4.pdf

Diakses 23 September 2017.

Dengan demikian pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus memperhatikan kebutuhan pegawai dalam hal ini motivasi kerja para pegawai. Seperti pemberian motivasi material maupun non material sehingga akan menumbuhkan profesionalisme aparatur yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur lebih bersikap responsif, tepat waktu datang dan pulang kerja, sederhana serta dapat menciptakan inovasi pelayanan sesuai dengan tuntutan publik. Tegasnya, itu tidak terlepas dari motivasi yang diperankan oleh pimpinan itu sendiri. Demikian juga penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan keahliannya maupun lingkungan kerja yang mendukung.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Jika dicermati pengujian hipotesis kedua yang diajukan menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan hendak ditingkatkan maka gaya kepemimpinan yang dalamnya menyangkut membangun hubungan sesama pegawai, menyampaikan informasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahan dengan baik diperhatikan.

Karena itu, pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan jika hendak mempengaruhi para stafnya untuk bekerja harus menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya paling utama dalam organisasi, walaupun semakin canggih teknologi saat ini namun manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi, lengkapnya

sarana dan fasilitas kerja yang dimiliki Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya manusia yang merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memeliharanya.

Ungkapan manusia di belakang meja cukup memberikan keyakinan betapa pentingnya, manusia dalam kehidupan organisasi. Sebab, manusia juga mampu mengatasi hambatan yang dialami oleh organisasi, mengatasi dan menghitung akibat-akibat sampingan yang ditimbulkannya.

Perlu disadari tidak akan ada kepemimpinan kalau tidak ada bawahan atau sumberdaya manusia. Karena itu Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus mengetahui cara memotivasi, memimpin dan berkomunikasi dan perlu memahami hubungan-hubungan antar perorangan dan perilaku kelompok-kelompok orang-orang yang dalam struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Karena itu, eksistensi SDM harus dibina dan dipelihara dengan baik, agar mereka mampu berkinerja tinggi.

Karena itu, memahami ASN dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan salah satu dari fungsi fundamental manajemen yang diperankan oleh pimpinan yaitu fungsi leadership. Fungsi manajemen ini dapat diterapkan jika tersedia sejumlah sumber daya (*resources*) dikenal dengan istilah 6 M (*the six M*) yakni "*Men and Women, Material, Machines, Methods, Money, Markets*".

Jika dikaitkan dengan dalam UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, intinya bahwa otonomi daerah (OTDA) dengan sasaran utamanya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik, kesejahteraan masyarakat lokal, daya saing

antar daerah, dan peran serta masyarakat. Artinya, untuk mencapai ketiga sasaran OTDA tersebut pegawai harus memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi para pegawai khususnya dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Karena itu, esensi pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diperankan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan agar terselenggaranya birokrasi berkinerja tinggi dalam pelayanan publik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik.

Jika dicermati hasil perhitungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sebesar 0.235 dan pengaruhnya sangat signifikan. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan hendak ditingkatkan maka gaya kepemimpinan harus diperhatikan, karena pengaruhnya sangat signifikan. Dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin adalah implementasi atau penjabaran dari fungsi manajemen yang menyangkut sumberdaya manusia. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator untuk mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati mencapai tujuan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sejalan atau diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafie, Baghersalimi & Barghi (2013). Peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di daerah real estate di propinsi Teheran. Penelitian menggunakan metode deskriptif korelasi. Populasi penelitian terdiri dari semua staf di Teheran real estate dengan jumlah 1000 orang. Metode Cochran digunakan untuk menentukan ukuran sampel dan jumlah sampel dihitung sebanyak 277 orang. Instrument pengumpulan data termasuk dua kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dan hasilnya menunjukkan bahwa pembangunan dan gaya kepemimpinan berorientasi pragmatic memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies, V(2),5*. www.singaporeanjbem.com diakses 24 September 2017.

Demikian juga pendapat hasil penelitian yang dilakukan Parlinda, V., dan Wahyuddin, M. (2000), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Moon, M. Jae. (2000) *Organizational Commitment Revisited in New Public Management (Motivation, Leadership, Culture, Sector, and Managerial Level)*, *Public Performace & Management Review, Vol 24 No.2*, M.E. Sharpe, Inc.

Jika merujuk hasil penelitian yang dilakukan peneliti di atas, tampak bahwa gaya kepemimpinan merupakan juru kunci untuk mendongkrak kinerja pegawai baik dilingkungan organisasi pemerintah maupun swasta. Namun agar

gaya kepemimpinan itu dapat diperankan untuk mempengaruhi para bawahan khususnua di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan pemimpin itu harus memiliki sifat sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (2005: 63) kepemimpinan itu ditandai dengan bermacam sifat yang dikelompokkan menjadi :

- 1) "*Capacity*" meliputi; kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keaslian dan kemampuan menilai.
- 2) "*Acheivement*" meliputi ;gelar kersarjanaan, pengetahuan, kebehasilan dan olah raga.
- 3) "*Responsibility*" meliputi ; mandiri, berinisiatif untuk maju.
- 4) "*Participation*" meliputi; aktif, kemampuan bergaul, kerja sama, mudah menyesuaikan diri, humoris.
- 5) "*Status*" meliputi; kedudukan sosial ekonomi, ketenaran.
- 6) "*Situation*" meliputi; mental yang baik, status, mempunyai keahlian, berkeinginan untuk maju, berdaya kepengikutan, beroreintasi kepada tujuan dan lain-lian.

Pemimpin dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan memerlukan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau staf agar mau dengan senang hati mengikuti kehendak lembaga yang dia pimpin, dan kemampuan inilah yang dikenal dengan istilah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial.

Gaya apapun yang diperan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan harus pintar membaca situasi para pengikut yang hendak dipengaruhinya. Hal ini sejalan dengan usia, pengalaman, kondisi kerja, pendidikan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Misalnya, gaya otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan. Gaya Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier,

memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu. Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas. Demikian juga gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan. Dengan demikian gaya apapun yang diterapkan harus pintar membaca situasi agar sukses mempengaruhi bawahan.

Akhirnya, dari berbagai perhitungan statistik di atas serta analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan sebelumnya, dapatlah dikemukakan bahwa ternyata motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan mempunyai pengaruh positif dan “kuat” terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Hal ini berarti, bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung data, serta maksud penelitian ini yaitu mengungkap, menganalisis, dan mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan maka motivasi kerja pegawai yang didalamnya menyangkut kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri harus diperhatikan pimpinan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti. Artinya, jika kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan hendak ditingkatkan maka gaya kepemimpinan yang dalamnya menyangkut membangun hubungan sesama pegawai, menyampaikan informasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi bawahan dengan baik diperhatikan.
3. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan benar dan terbukti.

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dalam analisis regresi berganda di atas maka diperoleh angka koefisien determinasi R.square atau R^2 sebesar 0,510 artinya 51.0.% variasi motivasi dan gaya kepemimpinan dapat menerangkan atau menjelaskan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sebesar 51.0%. Tingginya besaran persentase ini sangat baik untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Artinya, untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat dijelaskan dengan memahami motivasi kerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan sehingga analisis regresi ganda sangat baik digunakan untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Seandainya persentasenya kecil atau dibawah 50% maka analisis regresi ini tampaknya kurang tepat digunakan untuk menjelaskan atau menerangkan tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. Karena itu, agar kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan meningkat hendaknya pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat memotivasi dan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dihadapinya ketika mempengaruhi para bawahannya. Selanjutnya jika dihitung sisanya sebesar 49% (100%-51%) ini adalah nilai residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini, misalnya sarana dan prasana, pengawasan, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Saran

1. Untuk memotivasi pegawai sebaiknya pimpinan memperhatikan mulai dari proses penempatan pegawai sampai dengan pegawai bersangkutan akan pensiun. Artinya, memotivasi pegawai yang baru masuk dengan yang hendak pensiun tentu saja berbeda. Penyebab perbedaan ini disebabkan pergeseran pola konsumsi, pendidikan, umur, kesamaptan, perkawinan, tanggungan keluarga, afiliasi organisasi dan lain sebagainya. Karena itu dalam memberikan motivasi kepada pegawai (bawahan) hendaknya dengan pola berpikir dan motivasi yang berbeda sesuai dengan perbedaan pegawai yang bersangkutan. Atau memotivasi pegawai secara seragam adalah kurang tepat jika dilakukan pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.
2. Agar pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan dapat mempengaruhi bawahannya untuk berkinerja tinggi, maka hendaknya lebih tajam dalam membaca situasi para pegawai (bawahan) yang hendak dipengaruhinya. Hal ini sejalan dengan usia, pengalaman, kondisi kerja, pendidikan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Misalnya jika pegawai malas bekerja maka dapat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter (paksa), sebaliknya jika pegawai rajin bekerja maka yang diterapkan gaya kepemimpinan demokratis.
3. Berdasarkan penilaian terhadap persepsi pegawai terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai, pada umumnya dapat dikatakan memiliki penilaian relatif positif. Untuk itu diharapkan kinerja pegawai yang

telah ada terus dipertahankan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Agus Purwanto, Erwan, 2012, *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham Maslow. 2006. *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset. Page 153, 168, 170-172, 299-342.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Barker, et al. 2002. *Reserch Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England. Carlos Silvani.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Black, James A dan Champion, Dean J. (2001). *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Cooper, Donald R. and Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Methods, International Edition*, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT INDEKS
- Dessler Gary 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta : PT Indeks
- Djarwanto, PS. dan Subagyo Pangestu., 1998. "*Statistik Induktif*". Jakarta : BPFE.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. (1996) *Organisai, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.Hani 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Herzberg, 2001, *Teori Motivasi kedua*. Jakarta : Pustaka Indah.
- Husein, Umar, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hillsdale, NJ. Vroom, V.H. and Jago, A.G. 1988. *The New Leadership Managing Participation in Organizations*. Prentice-Hall, New York, NY.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta :BPFE.
- Likert. Lensis, 1986. *Organisasi Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba 4.
- McClellan, David . 2008. *Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg*. Jakarta : Penerbit Salemba 4.
- Mulyadi dan Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nawawi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univerecity Press.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba 4.
- Schermerhorn, Jr., John R., 1999, *Manajemen, diterjemahkan oleh M. Purnama Putrantadan Surya Dharma, Edisi Pertama*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2005. *Perilaku Organinsasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yudoyono, Bambang, 2002, *Optimalisasi Peran DPRD dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Jurnal

- BasukidanSusilowati. (2005).
DampakKepemimpinandanLingkunganKerjaterhadapSemangatKerja.
 Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari
- Chaudhary, N. and Sharma, B. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance in Private Organization.* International Journal of Business Trend and Technology , 29-35.
- Guritno, BambangdanWaridin. 2005.
PengaruhPersepsiKaryawanMengenaiPerilakuKepemimpinan, KepuasanKerjadanMotivasiTerhadapKinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hair et.al. 2006. *MetodePengumpulanSampel* (98-99)
- House, R. J. & Mitchell, R. R. (1974). *Path-goal theory of leadership.* Journal of Contemporary Business, 3, 81-97.
- Jae, Moon M, 2000, *Organizational Commitment Revisited in New Public Management.* Public Performance & Management Review, Vol.24, No.2
- Masrukhin dan Waridin, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai,*Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2
- Journal of Business & Economics Research (JBER).* Vol 7 No.8. 2009<http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/JBER>
 Diakses 23 September 2017
- Journal of Research in Commerce & Management*<http://www.abhinavjournal.com/images/Commerce & Management/Jun13/4.pdf>.
 Diakses 23 September 2017.
- Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies,* V(2), 5).<http://www.singaporeanjbem.com>
 Diakses pada tanggal 24 September 2017.
- Suranta, Sri. 2002. *DampakmotivasiKaryawanpadaHubunganantara Gaya KepemimpinandenganKinerjaKaryawan Perusahaan bisnis.*Jurnal Empirika 15 (2), September : 116-138.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.

Moon, M. Jae. (2000) *Organizational Commitment Revisited in New Public Management (Motivation, Leadership, Culture, Sector, and Managerial Level)*, *Public Performance & Management Review*, Vol 24 No.2, M.E. Sharpe, Inc.

Disertasi, Thesis

Agus Santoso. (2010). *Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma*.

Devi Rasmani. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Simeulue* . Tesis, Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Hendra, 2007, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN Cabang Blitar*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.

Parlinda, V, dan Wahyuddin, M. (2001). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Utari, (2005). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Malang*, Tesis, Universitas Brawijaya Malang.

Christiyanto, Aan (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Ketahanan Pangan Lubu Linggau*. Tesis, Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Atmaja, Hadi (2013). *Pengaruh Kemampuan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Numukan*. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Peraturan Perundangan

Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

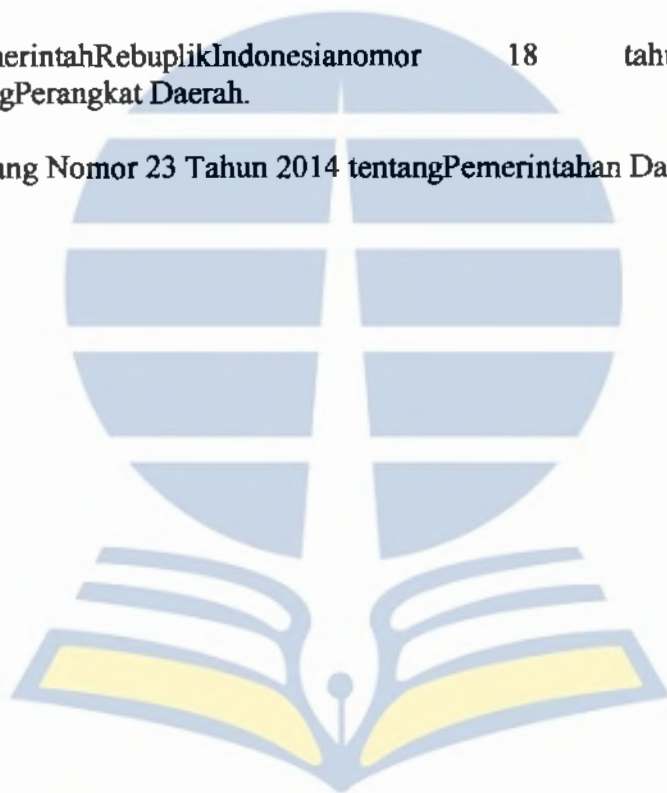
Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2006.

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2009 tentang Penggajian PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 15, 16 dan 17 Tahun 2012 tentang Perubahan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.



PETUNJUK ANGKET

No Responden:

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BINTAN TAHUN 2017

Terimakasih atas partisipasi Bapak / Ibu atas kesediannya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Pendapat Bapak / Ibu dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini merupakan informasi yang sangat berharga bagi peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak / Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau salah. Untuk itu jawablah secara spontan dan jujur.

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (v) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Pendidikan :
- d. Lama Kerja : Tahun Bulan

**Daftar Pertanyaan
Tentang MOTIVASI KERJA**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
A.	Indikator Kebutuhan Fisilogis				
1	Penghasilan yang saya terima sekarang ini mencukupi guna memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan / atau keluarga				
2	Kebutuhan akan tempat tinggal yang layak bagi saya dan / atau keluarga telah terpenuhi dengan penghasilan yang saya peroleh saat ini				
3	Selain untuk kebutuhan hidup, dengan penghasilan yang ada saya telah memiliki kendaraan sendiri sebagai transportasi ke tempat kerja				
4	Saya tidak pernah merasa kekurangan apapun guna memenuhi kebutuhan bagi pendidikan saya dan / atau anak				
B.	Indikator Kebutuhan Rasa Aman dan Perlindungan				
1	Pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan saya relatif aman dari bahaya serta ancaman				
2	Dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada intervensi dari pihak manapun yang mengancam keselamatan saya				
3	Saya merasa cukup terlindungi dengan adanya asuransi : kesehatan, kecelakaan kerja dan tunjangan pensiun				
4	Lingkungan kerja, gedung kantor, peralatan dan fasilitas tempat saya bekerja relatif aman serta nyaman untuk dapat bekerja secara maksimal				
C.	Indikator Kebutuhan Sosial				
1	Ditempat saya bekerja, hubungan sosial antara rekan kerja sangat harmonis dan penuh tenggang rasa				
2	Rekan kerja selalu membantu dalam setiap kesulitan dan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan				
3	Saya tidak memiliki permasalahan konflik sosial apapun dengan rekan kerja, pimpinan ataupun bawahan				
4	Saya juga tidak memiliki konflik sosial dengan kerabat, keluarga maupun tetangga dilingkungan saya tinggal				
D.	Indikator Kebutuhan Penghargaan				
1	Pimpinan atau atasan tempat saya bekerja selalu menghargai setiap pekerjaan yang saya lakukan				
2	Keberadaan saya di tempat kerja sangat disenangi oleh para pegawai yang ada				

3	Saya tiadk pernah diperlakukan sewenang-wenang oleh atasan dan setiap pendapat saya selalu dihargai				
4	Saya selalu dilibatkan dalam tugas serta tanggung jawab setiap program dan kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok saya				
E.	Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri				
1	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk megikuti diklat fungsional dan struktural				
2	Atasan selalu memacu semangat saya untuk lebih mengaktualisasikan diri sesuai dengan bakat dan kemampuan saya				
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberi kebebasan untuk mengembangkan pola serta cara dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja				



**Daftar Pertanyaan
Tentang GAYA KEPEMIMPINAN**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
A.	Indikator Membangun Hubungan				
1	Pemimpin selalu mendahulukan kepentingan organisasi dan pegawai daripada kepentingan pribadinya				
2	Pimpinan senantiasa membina hubungan yang harmonis dengan seluruh pegawainya				
3	Pimpinan bersedia menampung keluhan dari pegawai termasuk permasalahan keluarga bawahannya				
4	Pimpinan sangat bijaksana terhadap bawahan, termasuk dalam mensikapi bawahan yang telah melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya				
5	Pimpinan tidak pernah syak wasangka dan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya.				
B.	Indikator Penyampaian Informasi				
1	Pimpinan selalu menyampaikan informasi penting terkait dengan tugas serta tanggungjawab organisasi				
2	Pimpinan secara periodik maupun berkala menjadwalkan rapat intern pegawai terkait dengan pekerjaan kedinasan				
3	Pimpinan sangat terbuka dan komunikatif dengan seluruh bawahan				
4	Dalam menyampaikan informasi pimpinan tidak bersifat mempengaruhi dan menghargai pendapat dan usul bawahan				
C.	Indikator Pengambilan Keputusan				
1	Setiap keputusan pimpinan selalu berdasarkan hasil musyawarah dengan pegawai				
2	Setiap keputusan yang diambil selalu mengutamakan kepentingan dinas dan pekerjaan				
3	Lapang dada menerima keputusan inisiatif bawahan pada situasional yang menghendaki guna kepentingan dinas				
4	Pimpinan bertanggungjawab penuh dari setiap resiko yang muncul akibat putusan yang telah diambil				
D.	Indikator Mempengaruhi Bawahan				
1	Bersedia memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada bawahan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja secara maksimal				
2	Senantiasa memberikan dorongan kepada bawahan untuk bekerja secara maksimal dan memberikan penghargaan kepada bawahan yang sukses bekerja				

3	Pimpinan senantiasa menciptakan suasana serta iklim kerja yang mendukung bawahan untuk bekerja secara maksimal				
4	Pimpinan selalu melakukan kontrol dan pengawasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya.				

**Daftar Pertanyaan
Tentang KINERJA PEGAWAI**

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SB	B	KB	TB
		4	3	2	1
A.	Indikator Hasil Kerja				
1	Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan selalu selesai sesuai waktu yang ditargetkan				
2	Pekerjaan dilaksanakan selalu tuntas memenuhi hasil yang diharapkan				
3	Melakukan pengembangan kreasi dan inovasi kerja sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang lebih maksimal				
4	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu tuntas tanpa ada menimbulkan permasalahan lain				
B.	Indikator Disiplin				
1	Senantiasa berubah tidak melanggar aturan jam masuk dan pulang kerja.				
2	Tidak pernah melanggar ketentuan penggunaan pakaian seragam kerja.				
3	Tidak pernah mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan				
4	Tidak pernah meninggalkan ruang kerja pada jam kerja berlangsung tanpa izin atasan				
5	Tidak pernah melalaikan tanggung jawab tugas dan pekerjaan yang diberikan				
6	Selalu berusaha untuk mentaati peraturan dan instruksi pimpinan tanpa ada unsur terpaksa				
C.	Indikator Penguasaan Tugas				
1	Menguasai tupoksi dan mampu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan				
2	Kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan				
3	Mampu untuk melaksanakan tugas-tugas lain diluar tupoksi				
4	Memiliki metode serta cara menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien				
5	Mampu untuk menyusun program dan strategi kerja guna meminimalisir kesalahan				

D.	Indikator Kerjasama				
1	Mampu melakukan kerjasama tim guna memperoleh hasil maksimal				
2	Terbuka untuk menerima saran dan masukan rekan dalam menghadapi masalah pekerjaan				
3	Kerjasama dilaksanakan dengan prinsip kerjasama berdasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan / terpaksa				
4	Sangat responsif dan inisiatif untuk membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
5	Mampu bekerjasama dengan pihak lain diluar organisasi untuk mencapai tujuan				
E.	Indikator Loyalitas				
1	Sangat loyal pada organisasi dan pekerjaan dan rela berkorban secara moril dan materil untuk organisasi				
2	Selalu bersedia menerima hasil putusan rapat walaupun tidak puas				
3	Bersedia untuk melaksanakan tugas tambahan dari pimpinan				
4	Bersedia melaksanakan pekerjaan atau tugas diluar waktu kerja dan hari kerja				
5	Bersedia dan rela berkorban secara materil dan moril untuk pekerjaan dan organisasi				

-----TERIMA KASIH-----



Lampiran Tabel Frekwensi Untuk Motivasi

Kues1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

KUes2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	47	56.0	56.0	56.0
	4	37	44.0	44.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	55	65.5	65.5	65.5
	4	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	72	85.7	85.7	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	82	97.6	97.6	97.6
	4	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	70	83.3	83.3	83.3
	4	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	84	100.0	100.0	100.0

Kues10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Kues11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	55	65.5	65.5	65.5
	4	29	34.5	34.5	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Kues12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	72	85.7	85.7	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Kues13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	26.2	26.2	26.2
	3	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	75	89.3	89.3	89.3
	4	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	26.2	26.2	26.2
	3	62	73.8	73.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	75	89.3	89.3	89.3
	4	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	71	84.5	84.5	88.1
	4	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	56	66.7	66.7	66.7
	4	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	67	79.8	79.8	79.8
	4	17	20.2	20.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	1.2	1.2	1.2
	56	3	3.6	3.6	4.8
	57	31	36.9	36.9	41.7
	58	16	19.0	19.0	60.7
	59	3	3.6	3.6	64.3
	60	3	3.6	3.6	67.9

61	8	9.5	9.5	77.4
62	8	9.5	9.5	86.9
63	7	8.3	8.3	95.2
64	3	3.6	3.6	98.8
65	1	1.2	1.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Lampiran Tabel Frekwensi Gaya Kepemimpinan

Kues1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	72	85.7	85.7	85.7
	4	12	14.3	14.3	100.0
Total		84	100.0	100.0	

KUes2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Kues3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	50	59.5	59.5	59.5
	4	34	40.5	40.5	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Kues4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	69.0	69.0	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	71	84.5	84.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	77	91.7	91.7	91.7
	4	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	65	77.4	77.4	77.4
	4	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	72	85.7	85.7	85.7
	4	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	81	96.4	96.4	96.4
	4	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	72	85.7	85.7	85.7
	4	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	69.0	69.0	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	69	82.1	82.1	88.1
	4	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	22.6	22.6	22.6
	3	62	73.8	73.8	96.4
	4	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	22.6	22.6	22.6
	3	62	73.8	73.8	96.4
	4	3	3.6	3.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.3	8.3	8.3
	3	69	82.1	82.1	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	2	2.4	2.4	2.4
	50	5	6.0	6.0	8.3
	51	45	53.6	53.6	61.9
	52	3	3.6	3.6	65.5
	53	2	2.4	2.4	67.9
	54	8	9.5	9.5	77.4
	56	11	13.1	13.1	90.5
	57	4	4.8	4.8	95.2
	58	1	1.2	1.2	96.4
	65	1	1.2	1.2	97.6
	66	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lampiran Tabel Frekuensi Kinerja Pegawai

Kues1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	77	91.7	91.7	91.7
	4	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	74	88.1	88.1	88.1
	4	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	48	57.1	57.1	57.1
	4	36	42.9	42.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	58	69.0	69.0	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	72	85.7	85.7	91.7
	4	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	82	97.6	97.6	97.6
	4	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	67	79.8	79.8	84.5
	4	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	73	86.9	86.9	91.7
	4	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	80	95.2	95.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	73	86.9	86.9	91.7
	4	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	54	64.3	64.3	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.0	6.0	6.0
	3	73	86.9	86.9	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	28.6	28.6	28.6
	3	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	28.6	28.6	28.6
	3	60	71.4	71.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	76	90.5	90.5	90.5
	4	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	73	86.9	86.9	86.9
	4	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	59	70.2	70.2	70.2
	4	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	66	78.6	78.6	78.6
	4	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	78	92.9	92.9	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	51	60.7	60.7	60.7
	4	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	57	67.9	67.9	69.0
	4	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.9	11.9	11.9
	3	72	85.7	85.7	97.6
	4	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	79	94.0	94.0	97.6
	4	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kues25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.8	4.8	4.8
	3	57	67.9	67.9	72.6
	4	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Total

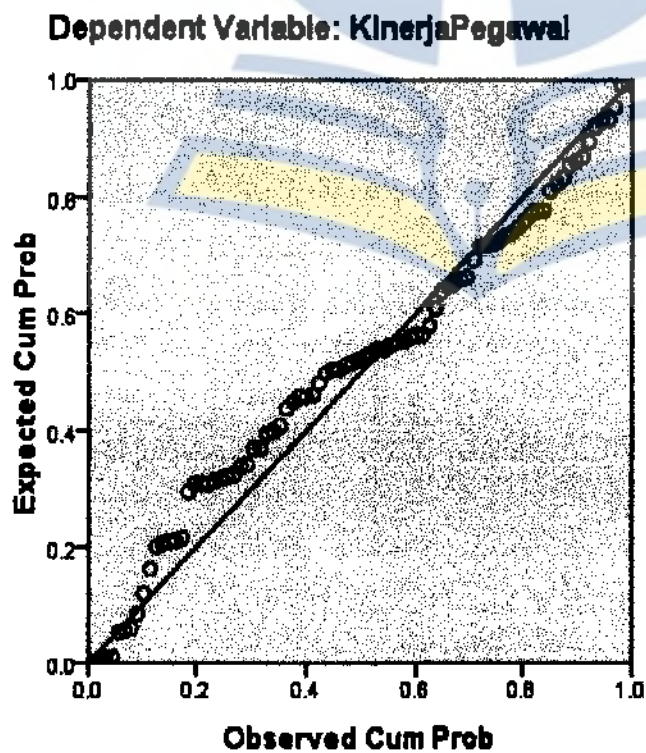
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	4	4.8	4.8	4.8
	73	1	1.2	1.2	6.0
	74	8	9.5	9.5	15.5
	75	9	10.7	10.7	26.2
	76	11	13.1	13.1	39.3
	77	16	19.0	19.0	58.3
	78	7	8.3	8.3	66.7
	79	7	8.3	8.3	75.0
	80	6	7.1	7.1	82.1
	81	4	4.8	4.8	86.9
	82	3	3.6	3.6	90.5
	83	5	6.0	6.0	96.4
	84	2	2.4	2.4	98.8
	85	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lampiran Uji Hipotesis:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

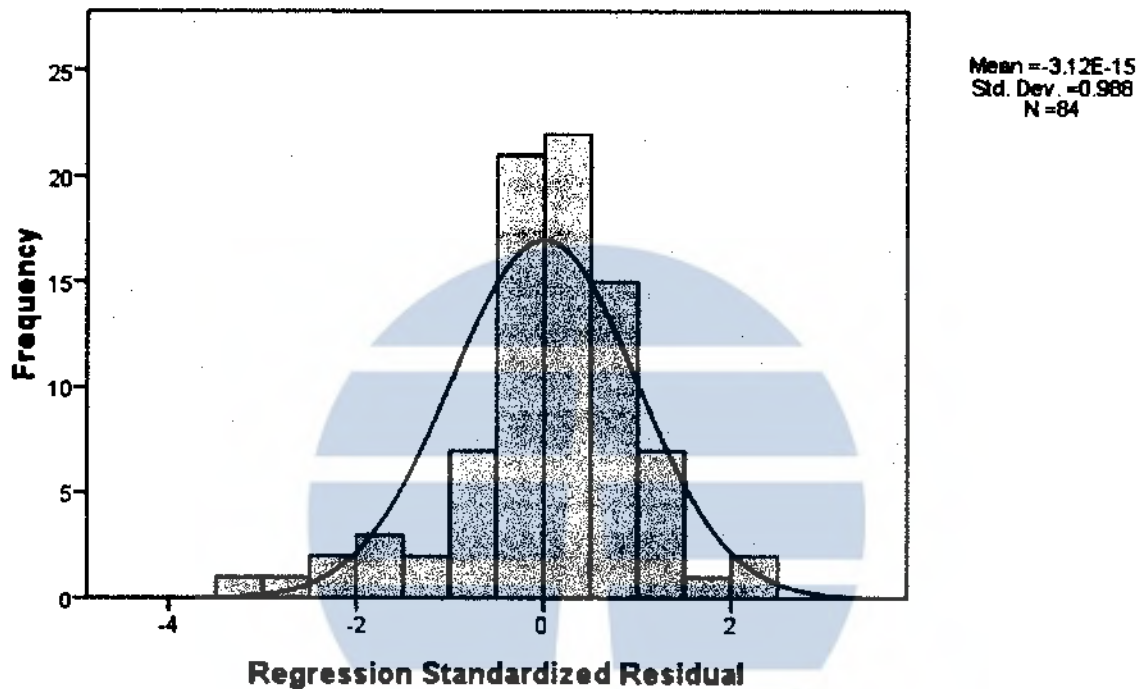
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94674327
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.064
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



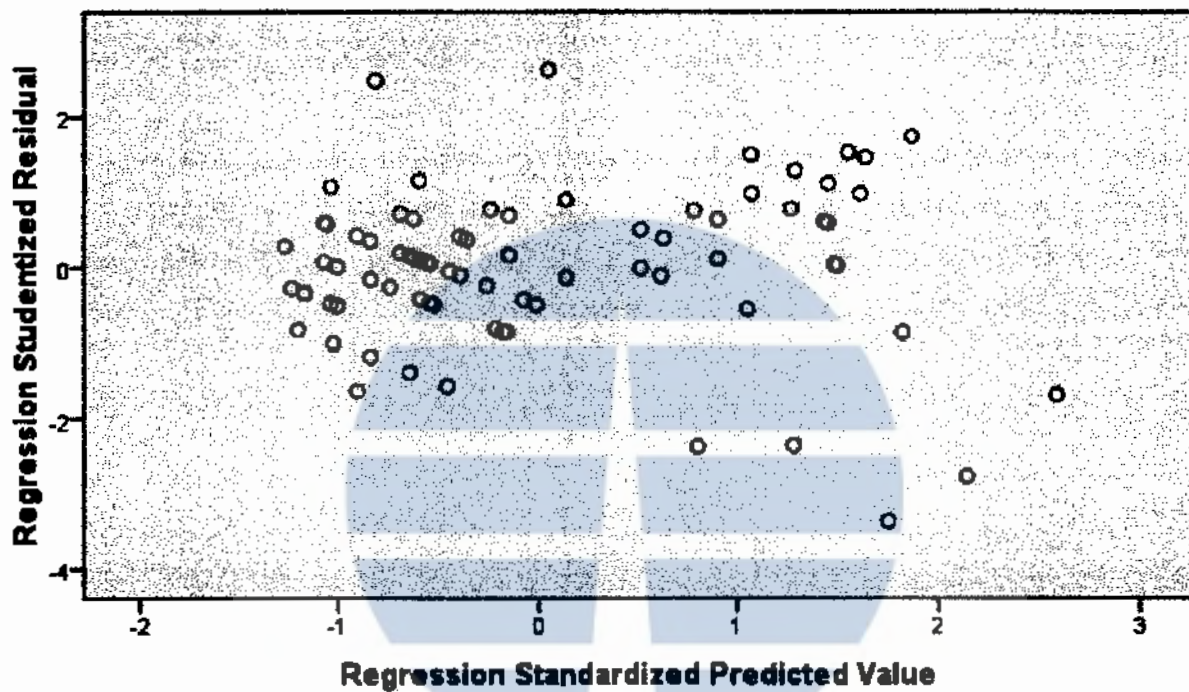
Histogram

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Scatterplot

Dependent Variable: KinerjaPegawai



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.498	1.97063	1.683

a. Predictors: (Constant), GayaKemimpinan, Motivasiserja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.398	2	163.699	42.154	.000 ^a
	Residual	314.554	81	3.883		
	Total	641.952	83			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.398	2	163.699	42.154	.000 ^a
	Residual	314.554	81	3.883		
	Total	641.952	83			

a. Predictors: (Constant), GayaKemimpinan, Motivasiserja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	29.439			5.308	
	Motivasiserja	.758	.087	.678	8.712	.000	1.000	1.000
	GayaKemimpinan	.065	.022	.235	3.020	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

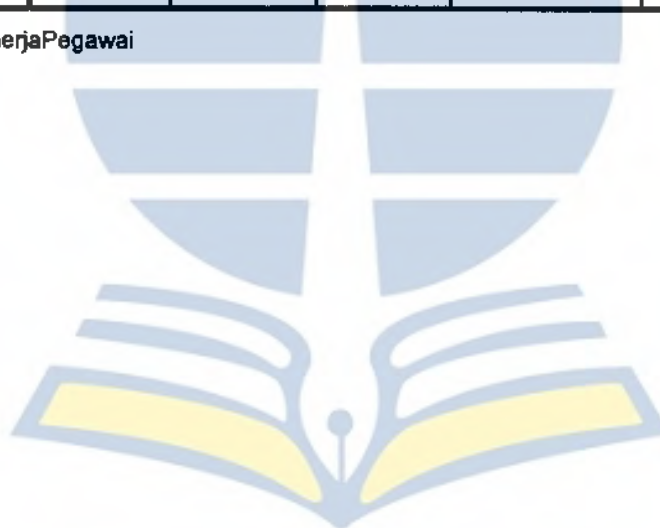
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	75.4588	83.1186	77.9762	1.98609	84
Std. Predicted Value	-1.268	2.589	.000	1.000	84
Standard Error of Predicted Value	.215	.666	.358	.104	84
Adjusted Predicted Value	75.4315	83.5203	77.9723	2.01052	84
Residual	-6.44528	4.92622	.00000	1.94674	84
Std. Residual	-3.271	2.500	.000	.988	84
Stud. Residual	-3.354	2.626	.001	1.017	84
Deleted Residual	-6.77660	5.43433	.00387	2.06405	84
Stud. Deleted Residual	-3.592	2.728	-.003	1.042	84
Mahal. Distance	.000	8.484	1.976	1.879	84
Cook's Distance	.000	.244	.021	.051	84
Centered Leverage Value	.000	.102	.024	.023	84

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	75.4588	83.1186	77.9762	1.98609	84
Std. Predicted Value	-1.268	2.589	.000	1.000	84
Standard Error of Predicted Value	.215	.666	.358	.104	84
Adjusted Predicted Value	75.4315	83.5203	77.9723	2.01052	84
Residual	-6.44528	4.92622	.00000	1.94674	84
Std. Residual	-3.271	2.500	.000	.988	84
Stud. Residual	-3.354	2.626	.001	1.017	84
Deleted Residual	-6.77660	5.43433	.00387	2.06405	84
Stud. Deleted Residual	-3.592	2.728	-.003	1.042	84
Mahal. Distance	.000	8.484	1.976	1.879	84
Cook's Distance	.000	.244	.021	.051	84
Centered Leverage Value	.000	.102	.024	.023	84

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



Correlations

		kues1	kues2	kues3	kues4	kues5	kues6	kues7	kues8	kues9	kues10	kues11	kues1 2	kues13	kues1 4	kues15	kues1 6	kues17	Jumlah
kues1	Pearson Correlation	1	.671**	.367*	.468**	.429*	.389*	.641**	.709**	.371*	.894**	.354	-.373*	-.027	.111	-.051	.111	-.190	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.009	.018	.034	.000	.000	.043	.000	.055	.043	.888	.559	.788	.559	.314	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues2	Pearson Correlation	.671**	1	.478**	.239	.698**	.447*	.539**	.599**	.415*	.760**	.253	-.200	-.048	.149	-.069	.149	-.255	.442*
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.203	.000	.013	.002	.000	.023	.000	.177	.289	.800	.432	.718	.432	.174	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues3	Pearson Correlation	.367*	.478**	1	.607**	.177	.134	.494**	.274	.199	.478**	.756**	.000	-.231	.356	-.267	.356	-.229	.461*
	Sig. (2-tailed)	.046	.008		.000	.348	.481	.006	.143	.293	.008	.000	1.000	.220	.053	.154	.053	.224	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues4	Pearson Correlation	.468**	.239	.607**	1	.136	.312	.584**	.358*	.174	.418*	.661**	.000	-.094	.312	-.041	.312	-.025	.608**
	Sig. (2-tailed)	.009	.203	.000		.475	.093	.001	.052	.359	.021	.000	1.000	.623	.093	.829	.093	.894	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues5	Pearson Correlation	.429*	.698**	.177	.136	1	.416*	.341	.382*	.377*	.489**	.110	.000	.067	.156	.048	.156	-.119	.369*
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.348	.475		.022	.065	.037	.040	.006	.561	1.000	.724	.410	.801	.410	.532	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues6	Pearson Correlation	.389	.447	.134	.312	.416	1	.553**	.604**	.557**	.447	.000	.248	.072	.259	.051	.259	.190	.632**
	Sig. (2-tailed)	.034	.013	.481	.093	.022		.002	.000	.001	.013	1.000	.186	.706	.167	.788	.167	.314	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues7	Pearson Correlation	.641**	.539**	.494**	.564**	.341	.553**	1	.737**	.308	.742**	.533**	.000	.008	.050	-.023	.050	-.086	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.001	.065	.002		.000	.098	.000	.002	1.000	.966	.792	.903	.792	.651	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues8	Pearson Correlation	.709**	.599**	.274	.358	.382	.604**	.737**	1	.337	.811**	.279	-.352	-.008	.079	-.036	.079	-.135	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.143	.052	.037	.000	.000		.069	.000	.136	.056	.964	.679	.849	.679	.477	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues9	Pearson Correlation	.371	.415	.199	.174	.377	.557**	.308	.337	1	.415	-.131	.415	.340	.557**	.314	.557**	.459	.755**
	Sig. (2-tailed)	.043	.023	.293	.359	.040	.001	.098	.069		.023	.489	.023	.066	.001	.091	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues10	Pearson Correlation	.894**	.760**	.478**	.418	.489**	.447	.742**	.811**	.415	1	.443	-.400	-.048	.149	-.069	.149	-.255	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.021	.006	.013	.000	.000	.023		.014	.029	.800	.432	.718	.432	.174	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues11	Pearson Correlation	.354	.253	.756**	.661**	.110	.000	.533**	.279	-.131	.443	1	-.158	-.076	.236	-.109	.236	-.134	.384
	Sig. (2-tailed)	.055	.177	.000	.000	.561	1.000	.002	.136	.489	.014		.404	.689	.210	.568	.210	.479	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues12	Pearson Correlation	-.373*	-.200	.000	.000	.000	.248	.000	-.352	.415*	-.400*	-.158	1	.241	.248	.229	.248	.567**	.353
	Sig. (2-tailed)	.043	.289	1.000	1.000	1.000	.186	1.000	.056	.023	.029	.404		.199	.186	.223	.186	.001	.055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues13	Pearson Correlation	-.027	-.048	-.231	-.094	.067	.072	.008	-.008	.340	-.048	-.076	.241	1	.252	.961**	.252	.595**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.888	.800	.220	.623	.724	.706	.966	.964	.066	.800	.689	.199		.180	.000	.180	.001	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues14	Pearson Correlation	.111	.149	.356	.312	.156	.259	.050	.079	.557**	.149	.236	.248	.252	1	.222	1.000*	.401*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.559	.432	.053	.093	.410	.167	.792	.679	.001	.432	.210	.186	.180		.238	.000	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues15	Pearson Correlation	-.051	-.069	-.267	-.041	.048	.051	-.023	-.036	.314	-.069	-.109	.229	.961**	.222	1	.222	.594**	.452*
	Sig. (2-tailed)	.788	.718	.154	.829	.801	.788	.903	.849	.091	.718	.568	.223	.000	.238		.238	.001	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues16	Pearson Correlation	.111	.149	.356	.312	.156	.259	.050	.079	.557**	.149	.236	.248	.252	1.000*	.222	1	.401*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.559	.432	.053	.093	.410	.167	.792	.679	.001	.432	.210	.186	.180	.000	.238		.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues17	Pearson Correlation	-.190	-.255	-.229	-.025	-.119	.190	-.086	-.135	.459*	-.255	-.134	.567**	.595**	.401*	.594**	.401*	1	.439*
	Sig. (2-tailed)	.314	.174	.224	.894	.532	.314	.651	.477	.011	.174	.479	.001	.001	.028	.001	.028		.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Jumlah	Pearson																		43507.pdf
	Correlation	.504**	.442*	.461*	.608**	.369*	.632**	.622**	.493**	.755**	.521**	.384*	.353	.480**	.632**	.452*	.632**	.439*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.010	.000	.045	.000	.000	.006	.000	.003	.036	.055	.007	.000	.012	.000	.015	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	18



Correlations

		kues1	kues2	kues3	kues4	kues5	kues6	kues7	kues8	kues9	kues10	kues11	kues12	kues13	kues14	kues15	kues16	kues17	Kues18	Kues19	Jumlah	
kues1	Pearson Correlation	1	.356	.356	.471**	.523**	.557**	.745**	1.000**	.149	1.000	.471**	.523**	.060	-.111	-.286	.050	.471**	.471**	.745**	.404	
	Sig. (2-tailed)		.053	.053	.009	.003	.001	.000	.000	.432	.000	.009	.003	.754	.559	.125	.792	.009	.009	.000	.027	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues2	Pearson Correlation	.356	1	1.000**	.756**	.419	.199	.478**	.356	.478**	.356	.756**	.419	.446	.356	.306	.645**	.756**	.756**	.478**	.704**	
	Sig. (2-tailed)	.053		.000	.000	.021	.293	.008	.053	.008	.053	.000	.021	.013	.053	.100	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues3	Pearson Correlation	.356	1.000**	1	.756**	.419	.199	.478**	.356	.478**	.356	.756**	.419	.446	.356	.306	.645**	.756**	.756**	.478**	.704**	
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.000	.021	.293	.008	.053	.008	.053	.000	.021	.013	.053	.100	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues4	Pearson Correlation	.471**	.756**	.756**	1	.555**	.263	.632**	.471**	.632**	.471**	1.000**	.555**	.717**	.471**	.526**	.853**	1.000	1.000	.632**	.937**	
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.001	.161	.000	.009	.000	.009	.000	.001	.000	.009	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues5	Pearson Correlation	.523**	.419	.419	.555**	1	-.073	.877**	.523**	.351	.523**	.555**	1.000	.538**	-.131	.225	.429*	.555**	.555**	.877**	.520**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.021	.001		.702	.000	.003	.057	.003	.001	.000	.002	.491	.233	.018	.001	.001	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues6	Pearson Correlation	.557**	.199	.199	.263	-.073	1	.415*	.557**	-.083	.557**	.263	-.073	-.410*	-.062	-.372*	-.112	.263	.263	.415*	.370*
	Sig. (2-tailed)	.001	.293	.293	.161	.702		.023	.001	.663	.001	.161	.702	.024	.745	.043	.556	.161	.161	.023	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues7	Pearson Correlation	.745**	.478**	.476**	.632**	.877**	.415*	1	.745**	.280	.745**	.632**	.877**	.293	-.149	.026	.337	.632**	.632**	1.000**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008	.000	.000	.023		.000	.134	.000	.000	.000	.115	.432	.893	.069	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues8	Pearson Correlation	1.000**	.356	.356	.471**	.523**	.557**	.745**	1	.149	1.000**	.471**	.523**	.060	-.111	-.286	.050	.471**	.471**	.745**	.404*
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.053	.009	.003	.001	.000		.432	.000	.009	.003	.754	.559	.125	.792	.009	.009	.000	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues9	Pearson Correlation	.149	.478**	.476**	.632**	.351	-.083	.280	.149	1	.149	.632**	.351	.614**	.447*	.640**	.742**	.632**	.632**	.280	.592**
	Sig. (2-tailed)	.432	.008	.008	.000	.057	.663	.134	.432		.432	.000	.057	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.134	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues10	Pearson Correlation	1.000**	.356	.356	.471**	.523**	.557**	.745**	1.000**	.149	1	.471**	.523**	.060	-.111	-.286	.050	.471**	.471**	.745**	.404*
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.053	.009	.003	.001	.000	.000	.432	.000	.009	.003	.754	.559	.125	.792	.009	.009	.000	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues11	Pearson Correlation	.471**	.756**	.756**	1.000**	.555**	.263	.632**	.471**	.632**	.471**	1	.555**	.717**	.471**	.526**	.853**	1.000**	1.000**	.632**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001	.161	.000	.009	.000	.009		.001	.000	.009	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues12	Pearson Correlation	.523**	.419*	.419*	.555**	1.000**	-.073	.877**	.523**	.351	.523**	.555**	1	.538**	-.131	.225	.429*	.555**	.555**	.877**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.021	.001	.000	.702	.000	.003	.057	.003	.001	.002	.002	.491	.233	.018	.001	.001	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues13	Pearson Correlation	.060	.446*	.446*	.717**	.538**	-.410*	.293	.060	.614**	.060	.717**	.538**	1	.457*	.803**	.827**	.717**	.717**	.293	.593**
	Sig. (2-tailed)	.754	.013	.013	.000	.002	.024	.115	.754	.000	.754	.000	.002	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.115	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues14	Pearson Correlation	-.111	.356	.356	.471**	-.131	-.062	-.149	-.111	.447*	-.111	.471**	-.131	.457*	1	.477**	.553**	.471**	.471**	-.149	.479**
	Sig. (2-tailed)	.559	.053	.053	.009	.491	.745	.432	.559	.013	.559	.009	.491	.011	.008	.002	.009	.009	.009	.432	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues15	Pearson Correlation	-.286	.306	.306	.526**	.225	-.372*	.026	-.286	.640**	-.286	.526**	.225	.803**	.477**	1	.863**	.526**	.526**	.026	.456*
	Sig. (2-tailed)	.125	.100	.100	.003	.233	.043	.893	.125	.000	.125	.003	.233	.000	.008	.000	.000	.003	.003	.893	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues16	Pearson Correlation	.050	.645**	.645**	.853**	.429*	-.112	.337	.050	.742**	.050	.853**	.429*	.827**	.553**	.863**	1	.853**	.853**	.337	.774**
	Sig. (2-tailed)	.792	.000	.000	.000	.018	.556	.069	.792	.000	.792	.000	.018	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues17	Pearson Correlation	.471**	.756**	.756**	1.000**	.555**	.263	.632**	.471**	.632**	.471**	1.000**	.555**	.717**	.471**	.526**	.853**	1	1.000**	.632**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001	.161	.000	.009	.000	.009	.000	.001	.000	.009	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Kues18	Pearson Correlation	.471**	.756**	.756**	1.000**	.555**	.263	.632**	.471**	.632**	.471**	1.000**	.555**	.717**	.471**	.526**	.853**	1.000**	1	.632**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001	.161	.000	.009	.000	.009	.000	.001	.000	.009	.003	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kues19	Pearson Correlation	.745**	.478**	.478**	.632**	.877**	.415*	1.000**	.745**	.280	.745**	.632**	.877**	.293	-.149	.026	.337	.632**	.632**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008	.000	.000	.023	.000	.000	.134	.000	.000	.000	.115	.432	.893	.069	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.404*	.704**	.704**	.937**	.520**	.370	.652**	.404*	.592**	.404*	.937**	.520**	.593**	.479**	.456*	.774**	.937**	.937**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.000	.003	.044	.000	.027	.001	.027	.000	.003	.001	.007	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	20

Lampiran Kinerja Pegawai.

		kues1	kues2	kues3	kue s4	kue s5	kue s6	kue s7	kue s8	kue s9	kue s10	kue s11	kue s12	kue s13	kues1 4	kue s15	kues1 6	kues1 7	kue s18	kueds 19	kued2 0	kues2 1	kues2 2	kued2 3	kues2 4	kues2 5	jumlah
kues1	Pearson Correlation	1	.553**	.157	.368	.447	.196	.447	.802	.447	.342	.327	.134	.447	.471**	.381	.181	.327	.291	.327	.523**	.342	.389	.671**	.368	.509**	.489**
	Sig. (2-tailed)		.002	.407	.046	.013	.299	.013	.000	.013	.065	.078	.481	.013	.009	.038	.337	.078	.118	.078	.003	.065	.034	.000	.046	.004	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues2	Pearson Correlation	.553**	1	.537**	.111	.742**	.429	.742	.443	.742	.737	.063	.010	.742	.533**	.690	.585**	.063	.020	.063	.429	.558**	.641**	.415	.111	.921**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.560	.000	.018	.000	.014	.000	.000	.740	.958	.000	.002	.000	.001	.740	.915	.740	.018	.001	.000	.022	.560	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues3	Pearson Correlation	.157	.537**	1	.420	.511	.449	.511	.306	.511	.631	.480	.440	.511	.666**	.864	.934**	.480**	.267	.480**	.449	.472**	.404	.121	.420	.455	.787**

	Sig. (2-tailed)	.407	.002	.021	.004	.013	.004	.101	.004	.000	.007	.015	.004	.000	.000	.000	.007	.154	.007	.013	.008	.027	.523	.021	.012	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues4	Pearson Correlation	.368*	.111	.420*	.1	.230	.144	.230	.491**	.230	.029	.927**	.933**	.230	.520**	.420*	.450*	.927**	.865**	.927**	.505**	.145	.184	.429*	1.000*	.080	.546**
	Sig. (2-tailed)	.046	.560	.021	.221	.447	.221	.006	.221	.879	.000	.000	.221	.003	.021	.013	.000	.000	.000	.004	.445	.331	.018	.000	.673	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues5	Pearson Correlation	.447*	.742**	.511**	.230	1	.614**	1.000*	.598	1.000*	.599	.188	.239	1.000*	.632**	.511**	.548**	.188	.150	.188	.614**	.811**	.894**	.521**	.230	.683**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.221	.000	.000	.000	.000	.000	.320	.203	.000	.000	.004	.002	.320	.428	.320	.000	.000	.000	.003	.221	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues6	Pearson Correlation	.196	.429*	.449*	.144	.614**	1	.614**	.288	.614**	.711**	.041	.105	.614**	.347	.449*	.480**	-.165	.185	.041	.423*	.711**	.539**	.270	-.144	.385*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.299	.018	.013	.447	.000	.000	.122	.000	.000	.000	.829	.581	.000	.061	.013	.007	.384	.329	.829	.020	.000	.002	.149	.447	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues7	Pearson Correlation	.447*	.742**	.511**	.230	1.000*	.614**	.598	1.000*	.599	.188	.239	1.000*	.632**	.511**	.548**	.188	.150	.188	.614**	.811**	.894**	.521**	.230	.683**	.687**	
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.221	.000	.000	.000	.000	.000	.320	.203	.000	.000	.004	.002	.320	.428	.320	.000	.000	.000	.003	.221	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues8	Pearson Correlation	.802**	.443*	.306	.491**	.598**	.288	.598**	1	.598**	.484**	.449*	.464**	.598**	.378*	.306	.327	.449*	.413*	.449*	.681**	.484**	.535**	.822**	.491**	.408*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.101	.006	.000	.122	.000		.000	.007	.013	.010	.000	.039	.101	.077	.013	.023	.013	.000	.007	.002	.000	.006	.025	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues9	Pearson Correlation	.447*	.742**	.511**	.230	1.000*	.814**	1.000*	.598**	1	.599**	.188	.239	1.000*	.632**	.511**	.548**	.188	.150	.188	.614**	.811**	.894**	.521**	.230	.683**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.221	.000	.000	.000	.000		.000	.320	.203	.000	.000	.004	.002	.320	.428	.320	.000	.000	.000	.003	.221	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues10	Pearson Correlation	.342	.737**	.631**	.029	.599**	.711**	.599**	.484**	.599**	1	.099	.011	.599**	.279*	.631**	.676**	-.066	.101	.099	.479**	.627**	.512**	.443*	-.029	.671**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000	.879	.000	.000	.000	.007	.000		.602	.956	.000	.136	.000	.000	.728	.596	.602	.007	.000	.004	.014	.879	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues11	Pearson Correlation	.327	.063	.480**	.927**	.188	.041	.188	.449**	.188	.099	1	.870**	.188	.446**	.480**	.514**	.853**	.791**	1.000*	.659**	.265	.140	.401*	.927**	.031	.635**
	Sig. (2-tailed)	.078	.740	.007	.000	.320	.829	.320	.013	.320	.602		.000	.320	.014	.007	.004	.000	.000	.000	.000	.157	.461	.028	.000	.873	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues12	Pearson Correlation	.134	-.010	.440**	.933**	.239	.105	.239	.464**	.239	.011	.870**	1	.239	.378**	.306	.464**	.870**	.818**	.870**	.485**	.169	.200	.397**	.933**	-.029	.491**
	Sig. (2-tailed)	.481	.958	.015	.000	.203	.581	.203	.010	.203	.956	.000		.203	.039	.101	.010	.000	.000	.000	.007	.373	.288	.030	.000	.878	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues13	Pearson Correlation	.447*	.742**	.511**	.230	1.000**	.614**	1.000**	.598**	1.000**	.599**	.188	.239	1	.632**	.511**	.548**	.188	.150	.188	.614**	.811**	.894**	.521**	.230	.683**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.221	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.320	.203		.000	.004	.002	.320	.428	.320	.000	.000	.000	.003	.221	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues14	Pearson Correlation	.471**	.533**	.666**	.520**	.632**	.347	.632**	.378**	.632**	.279	.448**	.378**	.632**	1	.809**	.722**	.446**	.381	.446**	.347	.446**	.530**	.375**	.520**	.463**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.003	.000	.061	.000	.039	.000	.136	.014	.039	.000		.000	.000	.014	.038	.014	.061	.014	.003	.041	.003	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues15	Pearson Correlation	.381*	.690**	.864**	.420**	.511**	.449**	.511**	.306	.511**	.631**	.480**	.306	.511**	1	.934**	.339	.267	.480**	.449**	.472**	.404*	.335	.420**	.602**	.822**	
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.021	.004	.013	.004	.101	.004	.000	.007	.101	.004		.000	.067	.154	.007	.013	.008	.027	.070	.021	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

kues16	Pearson Correlation	.181	.585**	.934**	.450*	.548**	.480**	.548**	.327	.548**	.676**	.514**	.464**	.548**	.722**	.934**	1	.372**	.302	.514**	.480**	.515**	.442*	.346	.450*	.505**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.337	.001	.000	.013	.002	.007	.002	.077	.002	.000	.004	.010	.002	.000	.000		.043	.105	.004	.007	.004	.014	.061	.013	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues17	Pearson Correlation	.327	.063	.480**	.927**	.188	.188	.449	.188	.066	.853**	.870**	.188	.446*	.339	.372**	1	.791**	.853**	.453*	.099	.140	.178	.927**	.031	.489**	
	Sig. (2-tailed)	.078	.740	.007	.000	.320	.384	.320	.013	.320	.728	.000	.000	.320	.014	.067	.043	.000	.000	.012	.602	.461	.346	.000	.873	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues18	Pearson Correlation	.291	.020	.267	.865**	.150	.185	.150	.413	.150	.791**	.818**	.150	.381	.267	.302	.791**	1	.791**	.409*	.058	.101	.378*	.865**	.132	.422*	
	Sig. (2-tailed)	.118	.915	.154	.000	.428	.329	.428	.023	.428	.596	.000	.000	.428	.038	.154	.105	.000	.000	.025	.760	.596	.039	.000	.486	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues19	Pearson Correlation	.327	.063	.480**	.927**	.188	.041	.188	.449	.188	1.000	.870**	.188	.446*	.480**	.514**	.853**	.791**	1	.659**	.285	.140	.401*	.927**	.031	.635**	
	Sig. (2-tailed)	.078	.740	.007	.000	.320	.829	.320	.013	.320	.602	.000	.000	.320	.014	.007	.004	.000	.000	.000	.157	.461	.028	.000	.873	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

kued20	Pearson Correlation	.523**	.429*	.449*	.505**	.614**	.423*	.614**	.681**	.614**	.479*	.659**	.485*	.614**	.347	.449*	.480**	.453*	.409*	.659**	1	.711**	.539**	.582**	.505**	.385*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.013	.004	.000	.020	.000	.000	.000	.007	.000	.007	.000	.061	.013	.007	.012	.025	.000	.000	.002	.001	.004	.036	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues21	Pearson Correlation	.342	.558**	.472**	.145	.811**	.711**	.811**	.484*	.811**	.627**	.265*	.169	.811**	.446*	.472**	.515**	.099	.058	.265*	.711**	1	.906**	.443*	.145	.499**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.008	.445	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.157	.373	.000	.014	.008	.004	.602	.760	.157	.000	.000	.014	.445	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kues22	Pearson Correlation	.389*	.641**	.404*	.184	.894**	.539**	.894**	.535**	.894**	.512**	.140	.200	.894**	.530**	.404*	.442*	.140	.101	.140	.539**	.906**	1	.477**	.184	.582**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.027	.331	.000	.002	.000	.002	.000	.004	.461	.288	.000	.003	.027	.014	.461	.596	.461	.002	.000	.000	.008	.331	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kued23	Pearson Correlation	.671**	.415*	.121	.429*	.521**	.270	.521**	.822**	.521**	.443*	.401*	.397	.521**	.375*	.335*	.346*	.178	.378*	.401*	.582**	.443*	.477**	1	.429*	.393*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.523	.018	.003	.149	.003	.000	.003	.014	.026	.030	.003	.041	.070	.061	.346	.039	.026	.001	.014	.008	.000	.018	.032	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kues24	Pearson																											
	Correlation	.368*	.111	.420*	1.000**	.230	.144	.230	.491**	.230	-.029	-.927**	.933**	.230	.520**	.420*	.450*	.927**	.865**	.927**	.505**	.145	.184	.429*	1	.080	.546**	
	Sig. (2-tailed)	.046	.560	.021	.000	.221	.447	.221	.006	.221	.879	.000	.000	.221	.003	.021	.013	.000	.000	.000	.004	.445	.331	.018		.673	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
kues25	Pearson																											
	Correlation	.509**	.921**	.455*	.080	.883**	.385*	.683**	.408*	.683**	.871**	-.031	-.683**	.463**	.602**	.505**	.031	.132	.031	.385*	.499**	.582**	.393*	.080	1	.619**		
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.012	.673	.000	.036	.000	.025	.000	.000	.873	.878	.000	.010	.000	.004	.873	.488	.873	.038	.005	.001	.032	.673		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Jumlah	Pearson																											
	Correlation	.489**	.675**	.787**	.546**	.687**	.618**	.687**	.578**	.687**	.700**	.635**	.491**	.687**	.663**	.822**	.826**	.489**	.422**	.635**	.746**	.720**	.625**	.505**	.546**	.619**	1	
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.006	.020	.000	.000	.000	.000	.004	.002	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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



Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	26



Data Lampiran Data Uji Hipotesis (X1= Motivasi Kerja, X2= Gaya Kepemimpinan Y= Kinerja Pegawai)

X1	X2	Y	RES-1
63.0	51.0	77.0	-5.2297794758507825
57.0	51.0	78.0	0.3184662066644772
56.0	51.0	79.0	2.2072570066253654
55.0	51.0	81.0	4.638423321523714
61.0	51.0	76.0	-4.517572802366512
57.0	51.0	76.0	-1.5507839404605113
57.0	56.0	76.0	-1.616158866898017
57.0	54.0	78.0	0.3184662066644772
57.0	56.0	79.0	1.3184662066644772
57.0	51.0	83.0	4.926216648039443
64.0	50.0	80.0	-3.118570275811671
61.0	49.0	83.0	1.8286779332584304
63.0	53.0	75.0	-6.445280358600714
57.0	56.0	76.0	-0.5047851174604197
57.0	66.0	77.0	0.29909010322706314
56.0	51.0	77.0	1.1225059767504455
62.0	51.0	75.0	-4.5758656620772395
65.0	51.0	80.0	-1.588488797584847
57.0	51.0	74.0	-1.5895361473353395
57.0	51.0	75.0	-0.5241612208978338
57.0	51.0	76.0	0.541213705539672
57.0	56.0	77.0	0.6913396618520975
57.0	54.0	77.0	0.822089514727109
63.0	56.0	83.0	2.1430939793368378

61.0	51.0	79.0	-0.01394949430388051
64.0	50.0	84.0	2.7773025908759954
58.0	49.0	77.0	0.3909231998287609
58.0	53.0	77.0	0.12942349407873802
58.0	51.0	77.0	0.2601733469537495
57.0	51.0	76.0	-0.3086603381479025
57.0	51.0	75.0	-0.9817857059603738
58.0	51.0	78.0	0.8025488618912093
57.0	51.0	77.0	0.10296532391454596
62.0	56.0	82.0	1.50888536779768
61.0	54.0	81.0	1.4630510941960737
63.0	56.0	82.0	1.1430939793368375
63.0	51.0	84.0	2.9469692000243204
58.0	51.0	78.0	0.7371739354537037
58.0	50.0	77.0	-0.1974511381087906
56.0	54.0	74.0	-1.9428689496870601
61.0	57.0	79.0	-1.059948317303972
58.0	51.0	77.0	0.2601733469537495
57.0	51.0	76.0	0.14896414691463758
57.0	51.0	75.0	-0.6549110737728452
57.0	51.0	77.0	1.1489641469146377
58.0	51.0	78.0	1.390923199828761
62.0	56.0	82.0	1.9011349264227142
61.0	54.0	79.0	-0.2100742736163977
64.0	57.0	85.0	3.319678105813455
58.0	52.0	77.0	0.19479842051624374
58.0	52.0	77.0	0.19479842051624374

57.0	50.0	78.0	2.083589220477132
61.0	54.0	79.0	-0.2100742736163977
63.0	57.0	81.0	0.07771905289933181
57.0	65.0	76.0	-0.8970346760854541
57.0	51.0	76.0	0.018214294039626128
57.0	51.0	76.0	0.018214294039626128
58.0	51.0	78.0	1.2601733469537495
59.0	51.0	79.0	1.5021323998678728
63.0	51.0	83.0	2.469968611524366
61.0	51.0	80.0	0.9860505056961195
62.0	56.0	83.0	2.9011349264227144
57.0	51.0	75.0	-0.9817857059603738
58.0	52.0	76.0	-0.8052015794837563
59.0	51.0	77.0	-0.8247422323196558
57.0	51.0	77.0	-0.09315945539797121
57.0	51.0	75.0	-0.6549110737728452
62.0	51.0	80.0	0.22800955861024283
58.0	56.0	74.0	-3.066701285233779
57.0	54.0	73.0	-3.177910485272891
57.0	56.0	74.0	-2.3086603381479023
60.0	51.0	78.0	-0.2559085472180038
57.0	51.0	75.0	-0.9817857059603738
57.0	50.0	75.0	-0.9164107795228682
58.0	54.0	76.0	-0.9359514323587677
59.0	58.0	77.0	-0.9554920851946673
60.0	66.0	80.0	0.7634675562194102
62.0	51.0	81.0	1.2280095586102429

60.0	51.0	80.0	1.7440914527819962
62.0	51.0	82.0	1.1820107356101512
58.0	51.0	77.0	-0.4589508438588135
58.0	51.0	76.0	-1.6550756231713306
57.0	51.0	74.0	-2.700909896772937
62.0	57.0	81.0	0.05126088273513976



Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	63	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	56	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	55	
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4	61	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	64	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	63	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	56	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	64	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	61	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	63	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	56	
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	62	
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	65	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	57	



Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jumlah
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	50
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	53
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	2	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	53
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	53
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	51
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	51
4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	53
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	50
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	49
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jumlah
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	77
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	84
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	85
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	81
3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	85
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	81
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	77
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79