



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

TOMMY CHRISTIANDY

NIM. 500863464

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN
KETAPANG**

TOMMY CHRISTIANDY
(tommykpt@gmail.com)

**Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka**

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang, faktor kepemimpinan, komitmen dan motivasi dinyatakan baik, tetapi pada kenyataannya bahwa kinerja pegawai kurang baik. Dalam penelitian ini permasalahannya adalah apakah kepemimpinan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang; 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang; 3) Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang sebanyak 60 Pegawai. Sampel diperoleh sebanyak 60 orang, tidak ada penarikan sampel. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi sebagai variable bebas, dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

**EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP) KABUPATEN KETAPANG**

TOMMY CHRISTIANDY
(tommykpt@gmail.com)

**Graduate Program
Open University**

At the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang, leadership, commitment and motivation are declared good, but in reality the performance of employees is not good. In this study the problem is whether leadership, commitment and motivation affect the performance of employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang. The purpose of this study is to: 1) Know the influence of work leadership on the performance of employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.; 2) To know the effect of work motivation on the performance at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang; 3) Determine the effect of organizational commitment on the performance of employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

Population in this research is Employee of Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang, as many as 60 employees. Samples were obtained as many as 60 people, no samples were drawn. The variables in this study are leadership, motivation and organizational commitment as free variables, and employee performance as a dependent variable. Methods of data collection is done by questionnaire. Data analysis method used is descriptive and multiple linear regression analysis. The results showed that: Leadership, Motivation and Organizational Commitment have a positive and significant influence partially or simultaneously to the performance at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Commitment, Performance

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang*” adalah hasil karya saya sendiri, dan sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ketapang, Januari 2018

Yang Menyatakan



(Tommy Christiandy)

NIM. 500863464

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Tommy Christiandy
NIM : 500863464
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen
Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
Kabupaten Ketapang

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

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Desember 2018

Waktu : 09.30 – 11.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
Dr. Tati Rajati, M.M
NIP. 195908241986022001

Penguji Ahli
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M
NIP. 195811101986012001

Pembimbing I
Dr. M. Irfani Hendri, SE.MSi
NIP. 197506081998021001

Pembimbing II
Dr. Ir. Rinda Noviyanti, M.Si
NIP. 196611031999032001

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diras Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang

Penyusun TAPM:

Nama : Tommy Christiandy

NIM : 500863464

Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing II

Dr. Ir. Rinda Noviyanti, M.Si
NIP. 196611031999032001

Pembimbing I

Dr. M Irfani Hendri, SE.MSi
NIP. 197506081998021001

Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M
NIP. 195811101986012001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan
Mengelola Program Magister Manajemen

Amalia Kusuma Wardani, S.E., M.Comm., Ph.D
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 197208242000121001



RIWAYAT HIDUP

Nama : Tommy Christiandy
NIM : 500863464
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Ketapang, 28-01-1973

Riwayat Pendidikan

1. Lulus SD di SD 07 Ketapang pada tahun 1986
2. Lulus SMP di SMP Negeri 1 Ketapang tahun 1990
3. Lulus SMA di SMA PGRI Ketapang tahun 1993
4. Lulus di Universitas Tanjungpura Pontianak pada tahun 1998

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 2010 s/d 2011 sebagai staff bidang Perdagangan Dinas UKM, Perindag Kabupaten Ketapang
2. Tahun 2012 s/d sekarang Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang di Kabupaten Ketang

Ketapang, 8 April 2019

Tommy Christiandy

NIM. 500863464

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) dalam bidang Manajemen pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

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

1. Ibu Amalia Kusuma Wardani, SE., M.Comm., Ph.D, Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Ali Muktiyanto, SE., M.Si, Selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
3. Ibu Dr. Tati Rajati, M.M, selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak dan penyelenggara program Pascasarjana yang secara aktif membantu dan memberika informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini.

4. Bapak Drs. Achmad dari UPBJJ-Pontianak yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini
5. Bapak Dr. M. Irfani Hendri, SE. MSi, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran yang sangatlah berguna bagi penulis dalam menyusun tesis ini.
6. Ibu Dr. Ir. Rinda Noviyanti, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran yang sangatlah berguna bagi penulis dalam menyusun tesis ini
7. Orang Tua tercinta yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa memberi semangat dan dorongan kepada penulis.
8. Istri tercinta dan anak-anak tersayang, terima kasih atas pengertian dan dukungan selama mengikuti perkuliahan di Magister Manajemen di Universitas Terbuka
9. Kepada Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana, dan rekan-rekan kerja saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

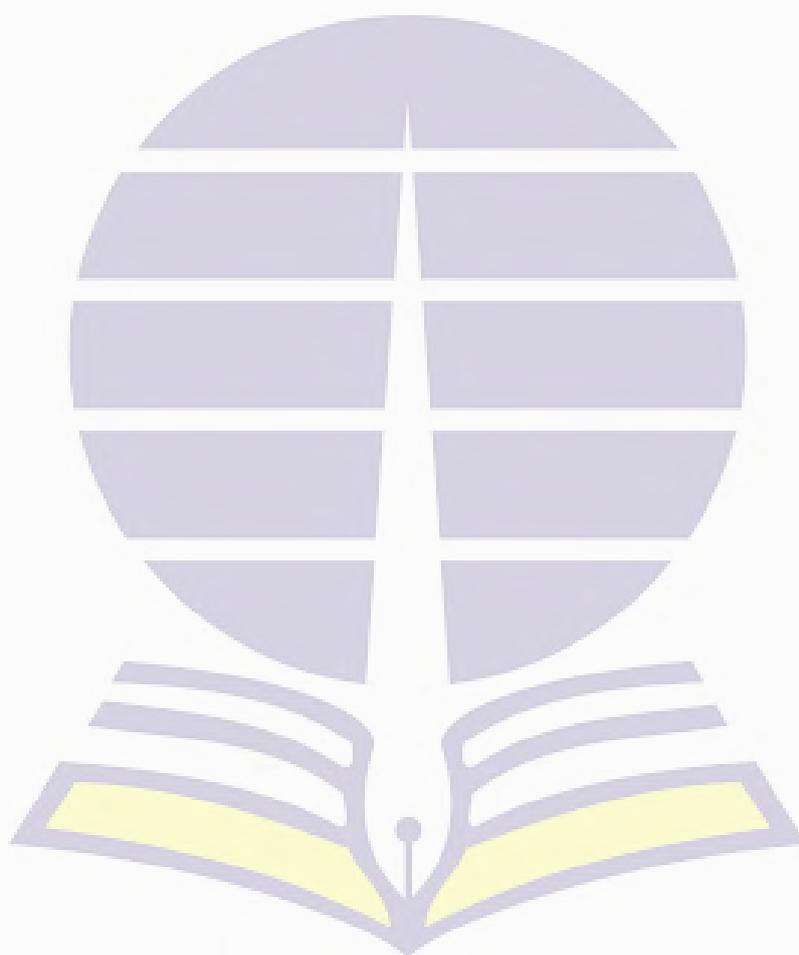
Ketapang, Januari 2018
Peneliti,

Tommy Christiandy
NIM. 500863464

DAFTAR ISI

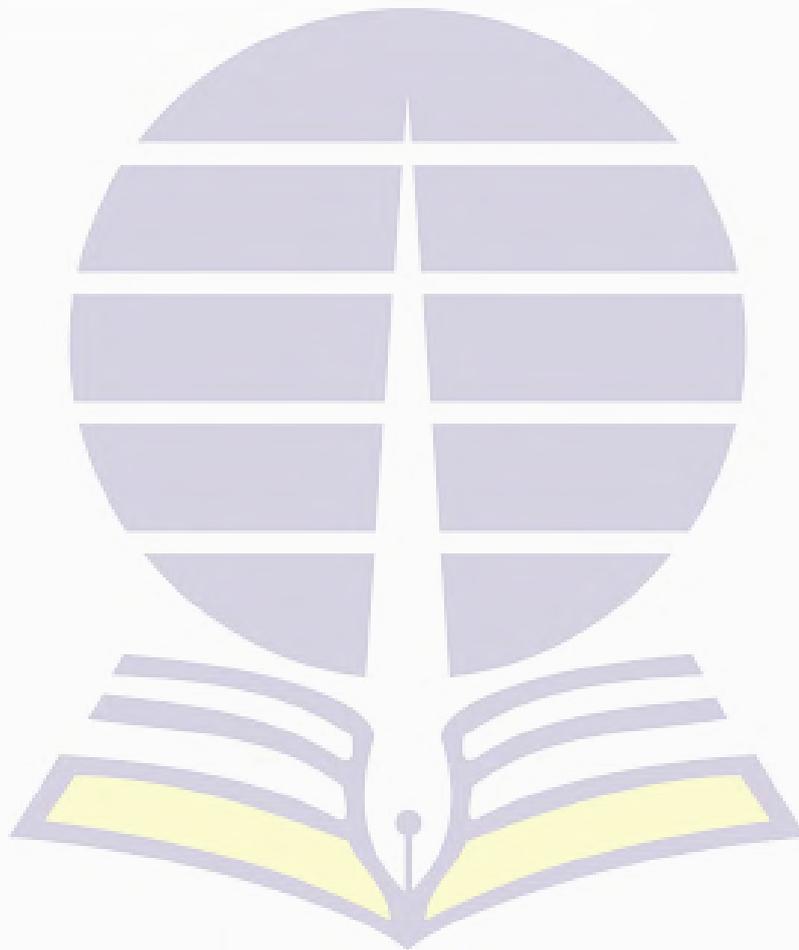
	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
LEMBAR LAYAK UJI	iv
PENGESAHAN	v
PERSETUJUAN TAPM	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Kepemimpinan Kerja	9
2. Motivasi	14
3. Komitmen Organisasional	17
4. Kinerja Pegawai	21
5. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai	25
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Operasionalisasi Variabel	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Teknik Pengumpulan Data	35
D. Instrumen Penelitian	36
E. Metode Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79



DAFTAR BAGAN

	Halaman
1. Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	31
2. Gambar 4.1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	62

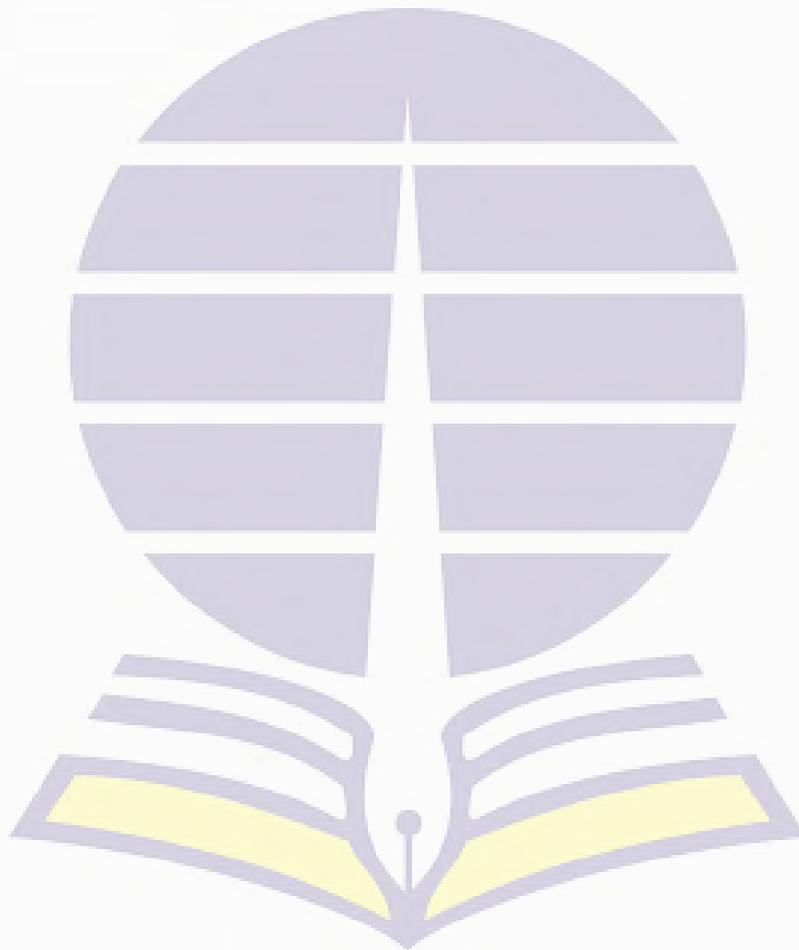


DAFTAR TABEL

		Halaman
1.	Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2.	Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
3.	Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.	Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
5.	Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	46
6.	Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi	49
7.	Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	51
8.	Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja	53
9.	Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	56
10.	Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi	57
11.	Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	58
12.	Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja	58
13.	Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	60
14.	Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	61
15.	Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas	61
16.	Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	63
17.	Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda	63
18.	Tabel 4.18 Hasil Uji F	65
19.	Tabel 4.19 Hasil Uji T	65
20.	Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Adjusted R^2	66

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Angket Penelitian
2. Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah
3. Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS
4. Lampiran 4 Perbaikan TAPM



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kesatuan sosial yang telah terkoordinasikan melalui penetapan sistem, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tujuan dari suatu organisasi harus memberikan arah dan jelas dan telah disepakati oleh seluruh personalia yang terlibat di dalamnya, organisasi ada yang memiliki tujuan berorientasi mencari keuntungan atau pelayanan.

Organisasi pemerintah memiliki pegawai yang telah ditentukan menurut peraturan dan perundang-undangan. Mereka merupakan sumber daya manusia dalam organisasi yang harus dikelola semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja ini dilakukan oleh pegawai berdasarkan tugas dan fungsinya yang telah ditentukan oleh instansi.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah sangatlah penting untuk melihat sejauhmana organisasi berhasil mencapai tujuannya. Kinerja menentukan seberapa banyak dan seberapa baik pelayanan yang telah diberikan untuk publik. Melihat begitu pentingnya, organisasi harus melihat berbagai aspek untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Menurut Soegihartono (2012) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di organisasi, dengan demikian kepemimpinan harus diperhatikan oleh organisasi. Kinerja pegawai dinilai oleh pimpinan sekaligus diperlihatkan sejauhmana karakter pemimpin, karena pemimpin yang berhasil

dapat dilihat dari keberhasilan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pemimpin juga bagian dari kinerja yang sesungguhnya sebagai proses kepemimpinan. Kinerja pemimpin dapat dilihat juga dari kinerja bawahannya.

Peningkatan kinerja memerlukan peran kepemimpinan. Seorang pemimpin akan mengarahkan kepada bawahannya, memerintahkan, dan terhadap organisasi mereka. Menurut Boonyada (2014) pemimpin akan bekerja menuju keberhasilan organisasi dan fokus dalam mencapai tujuan bersama, mempengaruhi paradigma pegawai untuk menerima kultur organisasi.

Nurjanah (2013) berpendapat bahwa kepemimpinan seseorang mempengaruhi kinerja individu bawahannya secara menyeluruh. Sesuatu yang diperbuat pemimpin akan dinilai dan menjadi contoh bagi pegawai. Setiap tingkah laku, keputusan, dan pandangan-pandangan pemimpin akan dijadikan cerminan bagi para pegawai, oleh karena itu kepemimpinan menjadi tonggak berdirinya organisasi secara efektif.

Selain kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi menumbuhkan kekuatan bagi pegawai untuk dapat beraktivitas sejalan dengan harapan akan terpenuhinya kebutuhan mereka. Semakin tercapainya kebutuhan disebabkan aktivitas yang dilakukannya akan semakin mendorong pegawai melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi ini dapat berupa motivasi internal atau motivasi yang disebabkan oleh lingkungan luar atau orang lain selain dirinya.

Motivasi merupakan suatu proses yang, mengarahkan, membangkitkan serta memelihara perilaku pegawai agar terarah kepada tujuan. Penelitian Suriawan dan Andrew (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut hasil penelitian Handayani (2010) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai akan semakin menciptakan hasil kerja yang maksimal. Demikian juga menurut Dhermawan, dkk (2012) motivasi sangat penting dalam peningkatan kerja. Pada lingkungan PNS motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya kepemimpinan yang selalu memberikan arah dan dorongan kepada para pegawai.

Selain kepemimpinan dan motivasi, menurut Amirul, dkk (2017), kinerja juga didukung dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan kesadaran pegawai untuk tetap bekerja di organisasi secara maksimal. Kesadaran ini menimbulkan kepercayaan bagi mereka untuk berani tetap berdedikasi dan setia pada organisasi. Dengan komitmen organisasional yang tinggi maka kinerja akan dapat dimaksimalkan.

Pegawai profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu kerja keras, berpikir, disiplin, jujur bekerja sepenuh waktu, dedikasi tinggi dan penuh loyalitas demi hasil kerja yang maksimal. Menurut Dessler (2009) komitmen organisasional diartikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya. Sikap percaya penuh terhadap organisasi mencerminkan kesetiaan pegawai pada organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari penerimaannya pada nilai-nilai serta tujuan yang diterimanya. Ekspresi mereka memperlihatkan kesetiaan tersebut dapat mewujudkan kinerja yang tinggi.

Komitmen organisasional sangat diperlukan agar pekerjaan dapat dikerjakan secara teratur serta manajemen akan berjalan secara tetap terkontrol. Kelemahan komitmen organisasional menyebabkan turn over sehingga akan membuat karyawan berhenti. Komitmen ini juga dapat berupa keterpaksaan disebabkan tidak adanya pekerjaan lain di luar organisasi. Lemahnya pilihan bagi pegawai dapat mendorong mereka tetap setia pada perusahaan.

Dari penelitian yang pernah dilakukan antara lain oleh Suparman (2007) berjudul Analisis Pengaruh Peran kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah, disimpulkan bahwa peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Endo dkk (2010) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Pakuwon Food Festival. Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dikembangkan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menganalisis model hubungan kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Di beberapa daerah Kalimantan Barat, peningkatan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pelayanan terus ditingkatkan, salah satunya adalah Kabupaten Ketapang. Pemerintah Kabupaten Ketapang telah berupaya meningkatkan kinerja pelayanan publik. Sebelum tahun 2000, pemberian pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Ketapang, terutama

mengenai perijinan dan pelayanan lainnya, masih sering dikeluhkan karena dirasa sulit, birokrasi yang berbelit, panjang, dan lama proses penyelesaiannya.

Melihat kecenderungan tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Ketapang membuat kebijakan perijinan yang bersifat "Satu Pintu", dengan membentuk suatu Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) di bidang perijinan. Kantor ini merupakan sarana pelayanan umum yang berbentuk kantor bersama yang memberikan beberapa jenis pelayanan umum kepada masyarakat, yang diselenggarakan secara terpadu dari berbagai instansi pemerintah. Kantor ini memiliki tugas untuk mengadakan pelayanan umum di bidang perijinan.

Tujuan utama dalam pendirian Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) di bidang perijinan, adalah untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen kerja untuk meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat di bidang perijinan menuju sistem yang sederhana, transparan, inurah, dan cepat. Namun dalam perjalanannya, tingkat kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) masih kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Seiring berjalannya waktu dan segala kebijakan baru terkait bidang pelayanan perijinan maka pada tahun 2017 Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) berganti menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Dinas yang baru ini bertugas melayani perijinan di bidang kesejahteraan dan lingkungan; perekonomian; dan pembangunan. Kehadiran DPMPTSP diharapkan mampu menjadi pusat pelayanan perijinan bagi masyarakat Kabupaten Ketapang, lebih baik daripada Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) di masa lalu. Sebagai salah satu organisasi pelayanan publik, penilaian

atas kinerja pegawai DPMPTSP diserahkan kepada pemohon ijin, dalam hal ini adalah masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian mengenai kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Ketapang dan kaitannya dengan kepemimpinan, motivasi dan komitmen kerja pegawai.

Kinerja di lingkungan Pegawai DPMPTSP Kabupaten Ketapang belum sebelumnya dapat ditingkatkan, hasil dokumen penilaian prestasi kerja pegawai dalam jangka waktu 1 Januari 2017 sampai dengan 30 Desember 2017 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari 37 responden pada sasaran kerja pegawai negeri sipil (SKP) sebesar 42,92, pada perilaku kerja rata-rata sebesar 33,05, dan skor total prestasi kerja rata-rata 75,89 (data lengkap dapat dilihat pada lampiran). Melihat hal ini, nilai rata-rata baru terkategori cukup belum maksimal. Dalam upaya memaksimalkannya maka diperlukan peninjauan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja, khususnya melihat faktor kepemimpinan yang masih dipandang belum banyak memberikan banyak motivasi bagi para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Kinerja Pelayanan Pegawai” Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang?

C. Tujuan Penelitian

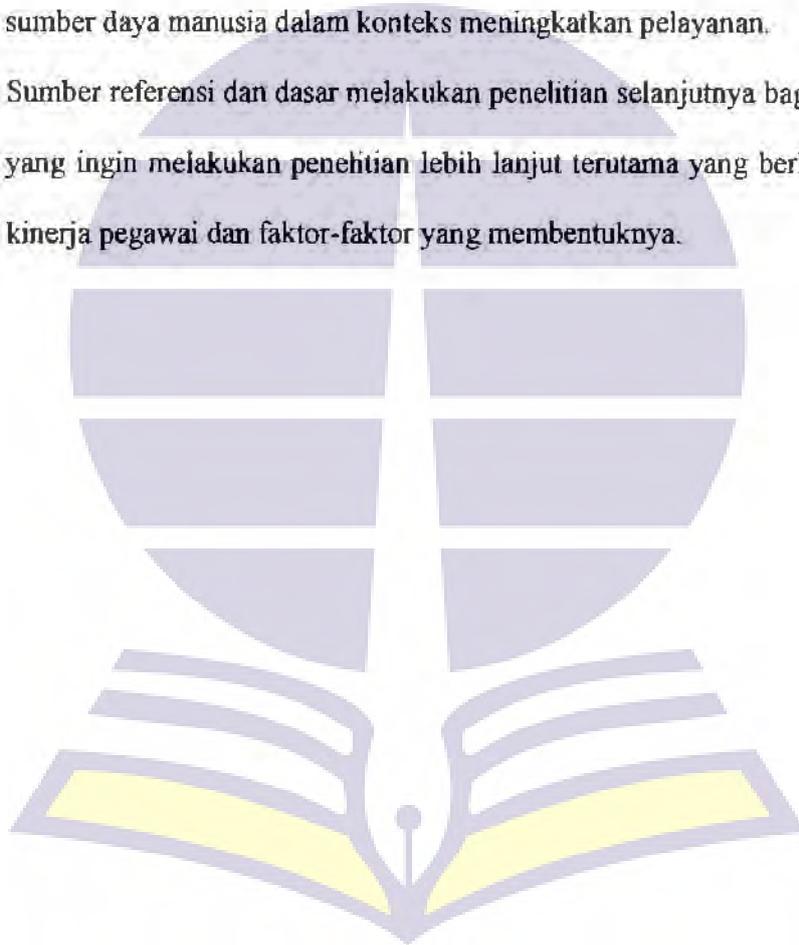
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan secara umum bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti lainnya, secara khusus penelitian ini berguna untuk:

1. Peneliti, penelitian ini sebagai sarana aktualisasi diri dalam pengaplikasian teori yang didapatkan ke dalam Instansi Pemerintah, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. DPMPTSP, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan dasar membuat kebijakan pimpinan khususnya dalam memperbaiki permasalahan sumber daya manusia dalam konteks meningkatkan pelayanan.
3. Sumber referensi dan dasar melakukan penelitian selanjutnya bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang membentuknya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Young (dalam Hasibuan, 2011) mendefinisikan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemauan pribadi yang sanggup mendorong, mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Hasibuan (2011) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (2011) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Griffin (2009) kepemimpinan adalah proses sekaligus atribut,

yakni sebagai proses kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan-tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan kultur grup atau organisasi, sebagai atribut yakni kepemimpinan adalah sekelompok karakteristik yang dimiliki oleh individu yang dipandang sebagai pemimpin.

Menurut pandangan House dalam Gary Yukl (2009:4) Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memotivasi, mempengaruhi, dan mewujudkan seseorang di luar dirinya dapat melakukan sesuatu untuk keberhasilan organisasi. Menurut definisi ini, kepemimpinan adalah teknik membuat orang lain melakukan atas keinginan pemimpin.

Menurut Sedarmayanti (2011:119) bahwa Pemimpin adalah : Seorang yang memiliki kemampuan memerintah orang lain; seorang yang menjalankan kepemimpinan; kedudukan seorang pada struktur organisasi yang membawahi orang lain karena kekuasaan formal. Sementara mengenai kepemimpinan, menurut Sedarmayanti (2009:119) pemimpin dapat diartikan sbagai: Proses mempengaruhi orang lain; interaksi diantara para pengikut atau bawahan dengan pemimpin demi mewujudkan tujuan tertentu; proses kegiatan memberikan pengarahan pada kegiatan bersama sehingga ada kesadaran para pengikut atau bawahan.

Kepemimpinan merupakan daya kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan orang lain lebih efektif untuk mewujudkan tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasannya seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi,

mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

b. Tipe Kepemimpinan

Mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin adalah usaha sistematis pertama yang digunakan oleh para peneliti untuk memahami kepemimpinan. Berbagai studi perbandingan sifat-sifat pemimpin dan bukan pemimpin sering menemukan bahwa pemimpin lebih dibandingkan dengan bawahannya baik kecerdasan, keramahan, kepercayaan diri maupun kebutuhan kekuasaan yang lebih besar. Berbagai sifat dipelajari untuk menemukan apakah hal-hal tersebut berhubungan dengan kepemimpinan efektif.

Menurut Sedarmayanti (2011:119) James Mc. Gregor mengategorikan kepemimpinan menjadi dua tipe:

- 1) Tipe kepemimpinan transaksional. Tipe ini cenderung mengarahkan pada bawahannya diikuti pemberian *reward* dan *punishment*.
- 2) Tipe kepemimpinan transformasional. Tipe ini pemimpin banyak memberikan motivasi pada bawahan untuk lebih sempurna dalam bertindak dan berfokus juga pada perilaku sehingga memiliki peran melakukan transformasi nilai dan memediasi antar pribadi dengan organisasi.

Secara umum pembagian tipe kepemimpinan didasarkan pada pendekatan teori berikut:

- 1) Teori sifat. Menurut Sutrisno (2010:227) teori sifat didasarkan pada penilaian kepemimpinan berdasarkan sifat-sifat yang ada pada pemimpin.

- 2) Teori perilaku. Menurut Sutrisno (2010:228) teori perilaku didasarkan dari interaksi antara pengikut dengan pemimpinannya. Dalam teori ini dapat melihat pemimpin yang efektif dan tidak efektif.
- 3) Teori situasional. Menurut Sutrisno (2010:228) teori ini didasarkan pada situasi dan kebutuhan. Dimana paradigmanya pemimpin mengetahui situasi untuk menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut Priansa (2011:156) yang dikutip dari Terry, terdapat tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Pribadi. Pada tipe ini terjadi hubungan lebih dekat antara pemimpin dan bawahan.
- 2) Kepemimpinan Non-Pribadi. Pada tipe ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjadi secara formal biasanya tertulis.
- 3) Kepemimpinan Otoriter. Pada tipe ini sifat pemimpin terhadap bawahannya melalui kesewenangan sehingga bawahan menjalankan perintah karena rasa takut.
- 4) Kepemimpinan kebapakan. Pada tipe ini, pemimpin tidak memberikan tanggung jawab pada bawahannya sehingga kurangnya inisiatif bawahan dan menumpuknya pekerjaan berat pada pemimpin tersebut.
- 5) Kepemimpinan demokratis. Pada tipe ini adanya proses melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 6) Kepemimpinan bakat. Tipe kepemimpinan ini cenderung terjadinya hubungan baik karena bawahan akan senang untuk mengikuti.

Menurut Bass dan Avolio yang dikutip Hartanto (2009:514) menyebutkan 4 karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Idealisasi pengaruh. Perilaku yang mendorong munculnya emosi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpinnya. Pemimpin memiliki pengaruh bagi bawahannya dengan menggunakan kelebihan intelektualnya.
2. Konsiderasi individual. Pemimpin berusaha mengetahui segala keinginan bawahannya secara lebih efektif. Pemimpin yang baik akan memberikan perhatian secara lebih dekat pada penyelesaian masalah bawahannya.
3. Simulasi intelektual. Maksud dari simulasi intelektual ialah adanya kesadaran bagi pemimpin untuk memberikan arahan bagi bawahannya untuk memandang masalah melalui cara berfikir baru.
4. Motivasi inspirasional. Karakter ini terlihat dari tindakan memotivasi dan memberikan inspirasi bagi bawahannya. Motivasi ini membuat bawahan sadar akan makna kerja mereka untuk organisasi.
5. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif) Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk inencapai tujuan.
6. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual) Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu,

pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

7. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual) Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Yukl dan O'Leary yang menyatakan bahwa Charismatic Leadership, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan konsep psikologis yang terjadi pada diri individu dalam merespon atau menyikapi suatu. Motivasi merupakan dorongan bagi individu sehingga dapat melakukan sesuatu. Menurut Pamela dan Oloko (2015) motivasi merupakan hal yang paling utama dalam kesuksesan organisasi karena memberikan arahan, imbalan sehingga memiliki daya tarik. menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) istilah motivasi diartikan dengan proses yang membangkitkan perilaku sehingga muncul tindakan. Motivasi merupakan proses yang disebabkan kebutuhan sehingga menggerakkan individu melakukan kegiatan bagi tujuannya.

Sementara itu menurut Saraswathi (2011) motivasi diartikan sebagai kesiediaan mengerahkan usaha karena kebutuhan-kebutuhan seseorang. Motivasi

merupakan faktor penting untuk mempengaruhi perilaku manusia. Sementara menurut Anoraga (2009) motivasi dalam bekerja muncul akibat dorongan dari diri seseorang atau lingkungan yang menimbulkan semangat dalam bekerja.

Menurut Noer Rohmah (2015) motivasi adalah dorongan, hasrat, keinginan dan daya lainnya untuk melakukan sesuatu. Motif bisa didefinisikan sebagai daya penggerak individu untuk menggapai tujuan tertentu. Sementara menurut Merihot yang dikutip oleh Marliani (2015) motivasi adalah faktor yang berperan mengarahkan perilaku melakukan kegiatan. Dalam hal ini Robbins dan Judge (2013) tiga elemen dalam motivasi selalu muncul sebagai karakteristik yaitu kegigihan, intensitas dan arah.

Dengan demikian motivasi adalah sesuatu yang mendorong seorang bertindak yang disebabkan kebutuhan-kebutuhannya, dan tindakan ini untuk tujuan tertentu, sehingga seseorang dapat bertindak lebih gigih, terarah dan memiliki intensitas yang tinggi. Semakin besar kebutuhan individu dapat mendorong semakin tingginya motivasi jika seseorang ingin mewujudkan tujuan pemenuhan kebutuhan tersebut. Seseorang yang tidak termotivasi maka tidak memiliki semangat bertindak walaupun bisa jadi ada kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhinya.

b. Teori Motivasi

Pandangan tentang motivasi telah dipaparkan oleh para ahli dan terangkum dalam teori yang dapat menjelaskan fenomena motivasi dalam dunia kerja. Teori-teori tersebut diantaranya:

1) Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut teori Maslow adanya motivasi seseorang didasari oleh adanya kebutuhan-kebutuhan yang mendorong untuk dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan-tingkatan. Berikut tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan urutan paling dahulu harus terpenuhi:

- a) Kebutuhan yang bersifat fisik seperti gaji, upah, jaminan, dan lain-lain.
- b) Kebutuhan akan keamanan, seperti jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan dan sebagainya.
- c) Kebutuhan akan sosial, seperti kelompok, ketua organisasi, berkumpul dan sebagainya.
- d) Kebutuhan penghargaan, seperti status, gelar, promosi penghormatan, dan sebagainya.
- e) Aktualisasi diri, seperti memegang peran-perang penting dalam organisasi, memberikan ide-ide, dan sebagainya.

2) Teori Motivasi dari Herzberg

Teori kebutuhan Maslow telah dikembangkan oleh Herzberg. Menurut teori Herzberg disimpulkan terdapat kepuasan dalam bekerja yang disebutnya motivator, sementara ketidakpuasan adalah hygiene sehingga dari dua istilah ini mempengaruhi seseorang dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivator merupakan faktor yang sesungguhnya dalam motivasi, yaitu kebutuhan akan berprestasi. Faktor motivator terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, tanggungjawab dan peningkatan.

3) Teori Motivasi dari Alderfer (ERG Theory)

Pada teori motivasi Alderfer, kebutuhan-kebutuhan dibagi dalam tiga elemen, yaitu:

- a) Kebutuhan eksistensi, dimana kebutuhan ini tetap hidup sebagai kebutuhan fisik.
- b) Kebutuhan berhubungan, dimana manusia membutuhkan hubungan sosial dengan orang lain.
- c) Kebutuhan berkembang, dimana secara mendalam seseorang memerlukan dirinya berkembang seperti mengaktualisasikan diri.

Teori-teori kebutuhan ini pada intinya memiliki kesamaan yaitu dilandasi oleh kebutuhan seorang individu sehingga motivasi terbentuk. Motivasi ini sebagai pendorong agar manusia dapat melakukan aktivitas dalam pemenuhan kebutuhan tersebut. Pilihan-pilihan alternatif seseorang akan diarahkan oleh motivasi yang terbentuk oleh dirinya, sementara itu motivasi didorong oleh internal kebutuhan-kebutuhan tersebut maupun bersinggungan dengan lingkungan.

3. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut As'ad faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen, dimana seorang komitmen terhadap organisasinya maka dia akan bersedia untuk bekerja dengan baik demi perusahaan dan bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan. "Sikap komitmen" dimaksud merupakan kekuatan indentifikasi seseorang terhadap organisasi. Respon individu ini dapat dilihat pada tiga bentuk, yaitu:

1. Keyakinan atas nilai-nilai sebuah organisasi dimana seseorang bekerja.
2. Bentuk keinginan dalam berkontribusi bagi organisasinya.
3. Kemauan yang kuat dalam berperan aktif dalam organisasinya.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama dan diatur melalui sistem yang terkoordinasi. Setiap individu yang terikat oleh organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut. Komitmen ini berupa loyalitas, keterlibatan, identifikasi, dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2011) komitmen organisasional merupakan tanggung jawab, dan keterikatan afektif individu terhadap organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan Robbins seperti yang dikutip Sutrisno (2011) sebagai orientasi seseorang terhadap organisasinya yang mencakup konsep keterlibatan, identifikasi serta loyalitas. Sementara menurut Malthis sebagaimana yang dikutip Sutrisno (2011) bahwa seseorang memiliki penerimaan dan kepercayaan berupa sikap maupun perilaku kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional dapat mendorong seseorang tetap tinggal di organisasi atau sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka akan semakin bertahan dalam organisasi. Menurut Lepine & Wesson (2011) individu yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan dengan mudah keluar dari organisasinya, hal ini disebabkan karena loyalitas dan penerimaan terhadap nilai-nilai maupun tujuan organisasi sangat rendah.

Luthan (2011) melihat bahwa komitmen organisasional dapat menyebabkan iklim organisasi menjadi hidup dan mewujudkan sikap positif individu untuk

terlibat dan berperan aktif dalam organisasi. Dengan adanya komitmen organisasional maka tercipta ikatan psikologis yang dapat dilihat pada buti dan tindakan serta kepercayaan yang tinggi bagi organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah respon positif penerimaan individu terhadap organisasi sehingga menunjukkan tindakan dan aktivitas nyata dalam mempertahankan dirinya berperan aktif dalam organisasinya. Dengan komitmen organisasional ini, individu memiliki kepercayaan yang kuat pada organisasi tersebut.

b. Komponen Komitmen Organisasional

Menurut Scholl sebagaimana yang dikutip Hidayat (2013) bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh: 1) Persamaan nilai pribadi dengan organisasi; 2) Investasi; 3) Balas budi; 4) Keterbatasan pilihan. Komitmen organisasional juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan atau pun organisasi, disebutkan dalam Muhammad Fauzi, warso, & Haryono (2016) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi juga dapat menunjukkan kinerja yang optimal, dan pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan kinerja pegawai.

Menurut Meyer dan Allan sebagaimana yang dikutip Umam (2012) bahwa terdapat tiga elemen dalam komitmen organisasional, diantaranya:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu adanya besarnya hasrat individu dalam mempertahankan dirinya bekerja pada organisasinya. Elemen ini berada karena

munculnya keterikatan secara emosional. Individu bertahan di organisasi karena memang ia inginkan. Ada keterlibatan individu terhadap organisasi. Karyawan akan mengidentifikasi diri, terlibat mendalam, menikmati keanggotaan dalam organisasi karena merasa bernilai sama dengan organisasi. Komitmen organisasional afektif berhubungan dengan satu pandangan profesional yaitu pengabdian pada profesinya sebagai auditor. Sedang menurut Irving dan Meyer, komitmen ini berkaitan dengan pengalaman kerja, di samping itu komitmen afektif dipengaruhi pula oleh karakteristik organisasi seperti desentralisasi dalam pengambilan keputusan. *Affective commitment* mempunyai relasi positif dengan kesesuaian harapan karyawan dan imbalan organisasi, keterlibatan karyawan dan dorongan sosial.

b. Komitmen Normatif

Menurut Umam (2010) individu akan tetap bertahan pada organisasi karena keharusan. Hal inilah yang disebut adanya komitmen normatif. Elemen ini juga merupakan tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan keinginan organisasi.

c. Komitmen Kontinyus

Elemen ini pada dasarnya adalah bentuk kesadaran dan hasil penilaian bahwa seseorang dapat merugikan organisasi bila keluar dari organisasi tersebut. Selain itu, karena dorongan apa yang dibutuhkan oleh karyawan seperti keuntungan menyebabkan karyawan tidak bisa keluar dari organisasi. Elemen ini didasarkan pada pertimbangan individu tentang apa yang menjadi korban jika

dirinya keluar. Pertimbangan-pertimbangan ini menyebabkan keputusan individu tetap bertahan. Komitmen kontinu dipengaruhi oleh:

- 1) Adanya transfer keterampilan dan pengetahuan dari organisasi kepada individu.
- 2) Latar belakang pendidikan yang dimiliki individu.
- 3) Ada tidaknya kesempatan untuk keluar dari organisasi.
- 4) Kerugian yang muncul jika keluar organisasi.
- 5) Adanya kesempatan organisasi lain yang memberikan peluang untuk pindah.

Komitmen afektif dan normatif cenderung merupakan interaksi sosial. Sedang komitmen kontinuan cenderung interaksi ekonomi. Komitmen kontinuan menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung jika harus keluar dari organisasi. Komitmen afektif adalah keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi, keterlibatan dalam organisasi. Komitmen normatif dalam perasaan karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi. Menurut Allan dan Meyer dimensi komitmen organisasi yang menjadi indikatornya adalah: Komitmen afektif; Komitmen kontinuans; Komitmen normatif.

4. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah prestasi atau hasil dari pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang telah dilakukan oleh individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sementara menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah capaian individu untuk meraih prestasi dalam melakukan

pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan output individu yang diberikan kepada organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Menurut Moeheriono (2012) gambaran tentang tingkat capaian seseorang mewujudkan tujuan organisasi disebut sebagai kinerja individu. Sehingga pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dicapai oleh individu setelah melakukan pekerjaannya dan setelah dilakukan penilaian atau pengukuran kinerja. Sementara menurut Rivai dan Basri (2009) tingkatan dari keberhasilan ini diukur selama periode tertentu yang sebelumnya telah ditentukan standar penilaian kinerja. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) bahwa penilaian atas kinerja sebagai cara untuk melihat bukti atau capaian yang telah dilakukan kinerja agar kinerja secara keseluruhan dapat dilihat untuk kepentingan organisasi.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2011) pengukuran kinerja didasarkan pada fungsi dan tugas karyawan. Menurutnya indikator dalam kinerja yaitu akuntabilitas, responsitas, produktivitas, dan kualitas maupun kuantitas layanan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dan proses yang telah dilakukan karyawan dalam organisasi sesuai pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suprihati (2014) ada faktor yang dianggap penting mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Pelatihan dan pendidikan yang diikuti seseorang. Pada pendidikan maupun pelatihan yang diikuti seseorang memberikan perubahan perilaku dan mengarahkan pada peningkatan kinerja individu. Dengan adanya proses

penambahan kemampuan dan keterampilan ini akan mempercepat kinerja individu.

- 2) Motivasi individu dalam bekerja. Motivasi ini merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga menyebabkan adanya tindakan dan perilaku yang penuh dengan gairah.
- 3) Insentif yang diberikan perusahaan. Dengan adanya insentif ini akan merangsang dan memberikan daya tarik karena merupakan bagian dari yang dikerjakan oleh individu dalam pemenuhan kebutuhannya.
- 4) Lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja ini merupakan faktor eksternal yang memfasilitasi proses kerja dapat berjalan dengan sebaik-baiknya sehingga kendala-kendala kerja akan teratasi dengan lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja mencapai peraturan yang ada dan suasana kerja.

Terdapat pandangan lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1) Efisiensi dan efektivitas kerja

Proses kerja yang telah ditentukan oleh organisasi pada dasarnya mengikat individu dengan pekerjaannya. Proses yang tidak efektif akan membuat karyawan merasa membuat waktu sehingga ini menyebabkan rendahnya kinerja yang dapat diberikan.

2) Kewenangan

Kewenangan pada dasarnya membatasi seberapa jauh inisiatif dapat dilakukan oleh individu. Karyawan dengan kewenangan yang penuh akan lebih herpeluang melakukan inisiatif dalam pekerjaan, sementara karyawan yang

dibatasi kewenangannya akan terbentuk pada proses kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan standar kerja untuk penilaian berdasarkan pada kewenangan.

3) Disiplin

Kedisiplinan akan mendorong individu berperilaku menurut kebiasaan yang ketat sehingga menciptakan situasi kerja yang mudah dikontrol. Disiplin mendorong orang untuk taat pada aturan yang telah disiapkan oleh organisasi sehingga perubahan peraturan dapat direspon dan diterapkan dengan lebih efektif dan efisien.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu kemauan yang dilandasi oleh ide dan kreativitas individu yang memberikan dorongan terwujudnya kinerja yang lebih maksimal. Dengan kreativitas akan ditemukan sesuatu yang sebelumnya tidak terduga.

Mangkunegara (2009) telah memberikan penjelasan bahwa orang yang memiliki karakter kinerja lebih tinggi dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kepribadian tanggungjawab yang dimilikinya lebih tinggi.
- b. Memiliki keberanian untuk mengambil resiko dan siap memecahkan permasalahan.
- c. Bertujuan lebih realistis daripada angan-angan yang dimilikinya.
- d. Selalu merencanakan kerja dengan baik.
- e. Memberikan respon positif setiap perubahan kerja.
- f. Berusaha untuk mewujudkan rencana kerja dengan semaksimal mungkin.

Sementara itu, selain faktor yang mempengaruhi kinerja, terdapat indikator dalam melihat kinerja seseorang. Menurut Robbins (2009) indikator tersebut yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan yang dapat dilihat dari entitas seberapa baik pekerjaan dilakukan karyawan.
- b. Kuantitas pekerjaan yang dapat dilihat dari entitas seberapa banyak pekerjaan dilakukan karyawan.
- c. Seberapa banyak waktu yang dibutuhkan dalam bekerja untuk mengerjakan sesuatu oleh karyawan.
- d. Seberapa efektif penggunaan sumber daya dibandingkan dengan output yang dihasilkan.
- e. Adanya komitmen dan tanggung jawab sehingga timbul kemandirian dan inisiatif.

5. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada kajian teori, berikut dapat dilihat hubungan antar variabel

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan memberikan dorongan bagi terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Soegihartono (2012) hasil penelitiannya pada PT Alam Kayu Sakti Semarang terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Selain itu, Handayani (2010) telah membuktikan juga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan akan memotivasi dan juga memiliki daya

paksaan bagi karyawan untuk giat bekerja. Menurut Challagalla dan Shervani (2006) kepemimpinan memiliki kewenangan mengontrol karyawan sehingga dapat memberikan efek yang mengarahkan pada keterlibatan karyawan dalam bekerja secara maksimal.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi memberikan gairah untuk bekerja. Menurut hasil penelitian Dharmawan, dkk (2012) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, menurut penelitian Handayani (2010) juga menunjukkan hal yang sama. Menurut Sinungan (2009) tinggi rendahnya hasil kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang disebabkan oleh dirinya sendiri atau pengaruh di luar dirinya.

Motivasi yang baik membuka kesempatan seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal baik kuantitas maupun kualitas. Dengan banyak faktor lainnya, motivasi dapat menjadi dominan karena kebutuhan dan kesempatan bekerja bagi karyawan sangat bervariasi.

Menurut Sulistiyani (2009) faktor yang lebih ditekankan pada pegawai adalah motivasi dan kemampuan. Hal tersebut dapat dijelaskan secara matematis yaitu: dengan persamaan $P = f(m \times a)$. P = kinerja, M = motivasi, dan a = kemampuan. Kemampuan seseorang mempengaruhi kinerja demikian juga motivasi mempengaruhi kinerja. Semakin rendah motivasi individu akan berdampak semakin rendahnya kinerjanya, dan demikian sebaliknya.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Seperti kita ketahui bahwa karyawan akan mempersepsikan bagaimana organisasi memberikan keuntungan baginya. Dengan penilaian tersebut akan menjadi pertimbangan dan kesadaran bagi karyawan untuk memberikan komitmennya pada organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasional akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

Penelitian mengenai hubungan variabel ini telah dibuktikan oleh penelitian Amirul, dkk (2017) yang disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian Muhammad, dkk (2010) yang telah membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Definisi komitmen tak lagi hanya dipandang sebagai penerimaan karyawan

terhadap organisasi, namun lebih penting dari itu mereka siap berkorban demi organisasi. Komitmen organisasional pada dasarnya mengurangi turn over, tetapi juga berdampak pada tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan memuat variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini sehingga dapat dijadikan rujukan. Adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Soegihartono, A (2012).	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3 No. 1.	Variabel independennya: Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja; Variabel dependennya: Kinerja; variabel intervening: Komitmen	Analisis Path	Kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja; komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
2.	Handayani, A. (2010).	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, ADMINISTRATIO, Vol. 1 No. 1.	Variabel Bebas: Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja; variabel terikat: kinerja	Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan maupun parsial terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

3.	Dhermawan, AANB., I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiartha Utama (2012).	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2.	Variabel Bebas: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi; variabel intervening: kepuasan kerja; variabel terikat: kinerja	SEM	Terdapat pengaruh parsial motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja
4.	Amirul Akbar, M. Al Musadieq, MD. Mukzam (2017).	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya), Jurnal Adminstrasi Bisnis, Vol. 47, No. 2.	Varibel independen: komitmen organisasional; variabel terikat: kinerja	Regresi Berganda	Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.
5.	Osabiya Babatunde, (2015).	<i>The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization.</i> Public Policy and Administration Research, Vol. 5, No. 1.	Variabel independen: leadership style; variabel dependen: empolyees performance.	Regresi	Terdapat pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
6.	Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, Zulfiqar Ali (2016).	The Impact of Motivation on The Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. International Journal of Academic Research	Variabel independen: Motivation; variabel dependen: employee performance dan Job satisfaction	Regresi	Terdapat pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja.

		in BUssiness and Sosial Sciences, Vol. 6, No. 9.			
7.	Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, M.I. Ramay (2010).	The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. European Journal of Social Sciences, Vol. 15, No. 3.	Variabel independen: Komitmen organisasional; variabel dependen: kinerja karyawan.	Regresi	Terdapat pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, tiga diantara yang penting adalah kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasional. Ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja memiliki peran yang kuat terhadap hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan. Hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

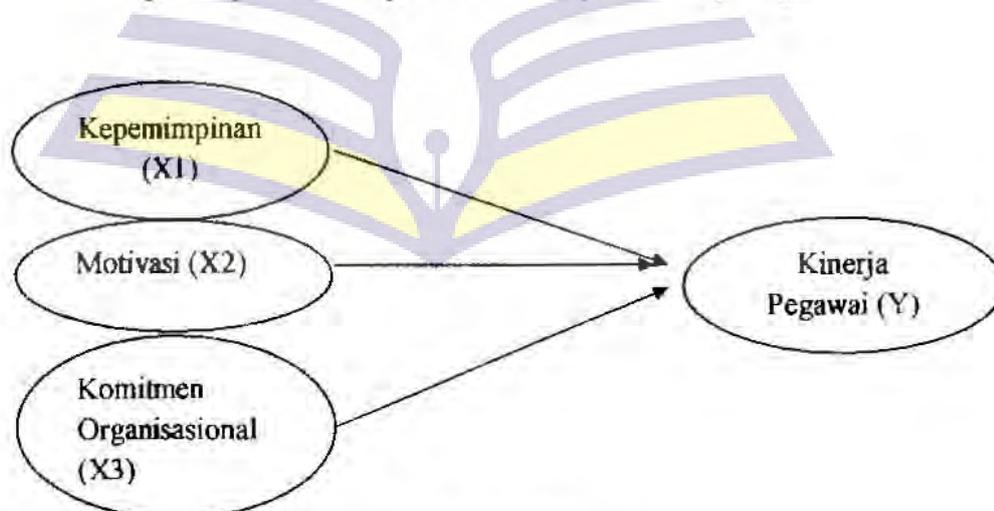
Menurut hasil penelitian Soegihartono (2012) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Handayani (2010) yang sama menyimpulkan pengaruh tersebut sangat signifikan. Juga sejalan dengan hasil penelitian Osabiya (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sementara menurut penelitian Dhermawan, dkk (2012) motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Selaras dengan hasil penelitian Amjad, dkk (2016) yang juga disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja.

Tentang komitmen organisasional juga telah diteliti dan dibuktikan bahwa menurut Penelitian Muhammad, dkk (2010) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yaitu penelitian Amirul, dkk (2017) menegaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pembuktian penelitian-penelitian sebelumnya, ketiga variabel independen ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja secara bersamaan. Hal tersebut perlu dibuktikan pada penelitian yang akan dilakukan. Penelitian mengasumsikan bahwa akan terjadi pengaruh bersamaan variabel tersebut secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan skema tersebut maka hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

D. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini telah mendefinisikan variabel secara operasional agar dapat ditentukan pengukuran variabel yang tepat. Menurut Sugiyono (2010) suatu operasionalisasi variabel diperlukan damnga mengukur variabel tersebut. Berikut definisi operasional variabel-variabel di dalam penelitian ini:

Tabel 2.2
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan atasan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang dalam menjalankan	Bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, menjadi katalisator (penyemangat), menciptakan rasa aman,

		peran kepemimpinannya melalui mempengaruhi bawahan, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan, untuk mencapai tujuan organisasi.	sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai (Wahjosumidjo, 2009).
2.	Motivasi	Motivasi adalah keadaan pribadi pegawai yang mendorong keinginannya untuk melakukan pekerjaan di dinas tersebut guna mencapai tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.	Upah/gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, membenuhi kebutuhan partisipasi, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju (Riduwan, 2009).
3.	Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang terhadap tujuan Dinas dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam Dinas tersebut.	Kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, dan kebanggaan pegawai dalam organisasi (Sopiah, 2008).
4.	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang pada dinas tersebut, menurut tanggung jawab serta haknya.	Responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas, kualitas pelayanan, produktivitas, dan akuntabilitas. (Sedarmayanti, 2011).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pendekatan pada analisis variabel dengan menggunakan data-data angka. Pendekatan ini lebih bersifat objektif karena peneliti tidak berpartisipasi sebagai sumber data. Pendekatan ini menentukan variabel penelitian sebagai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010) suatu atribut atau sifat dari obyek yang bervariasi dan ditetapkan diteliti disebut dengan variabel penelitian.

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasional atau causal, yaitu penelitian hubungan antar dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini menghubungkan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini memilih instansi penyelenggara pelayanan publik yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang, sehingga populasi dari penelitian ini adalah para pegawai dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten Ketapang sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Jumlah populasi terbilang kecil dan masih mudah terjangkau dalam penelitian maka tidak dilakukan penarikan sampel, hal ini juga untuk lebih memperoleh hasil penelitian yang lebih baik peneliti mengambil sampel seluruh populasi, dengan kriteria inklusi yaitu pegawai bersedia menjadi responden dan hadir pada saat penelitian. Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka ketika peneliti melakukan penelitian pegawai yang hadir hanya 60 orang dan kesemuanya bersedia untuk mengisi kuisisioner.

C. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah alat yang dipilih dalam penelitian ini. Menurut Ferdinand (2009) kuesioner adalah semua daftar pertanyaan atau pernyataan yang dipakai untuk mengumpulkan data. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner dalam pertanyaan tertutup, dimana telah ditentukan pilihan jawabannya.

Adapun langkah-langkah dalam menyusun kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan penelitian
2. Menentukan kelompok sampel
3. Merancang kuisisioner
4. Menguji coba kuisisioner
5. Komikasi awal dengan sampel
6. Surat pengantar kuisisioner
7. Tindak lanjut
8. Manganalisis data kuisisioner

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan maksimal diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan minimal diberi nilai paling kecil (1). Adapun aspek pengukuran variabel diperoleh dari total skor hasil pengukuran dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) yang berarti kinerja sangat kurang, kurang, cukup, baik dan sangat baik, makin tinggi skor makin baik responnya.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengukur objek yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor. Skala instrumen menggunakan skala likert.

E. Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan keabsahan instrumen untuk dijadikan alat pengumpulan data (Hadi, 2009). Uji validitas penelitian ini menggunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika hasil perhitungan r lebih besar dari r tabel dengan signifikansi $< 0,05$ maka instrumen valid.
- b. Jika hasil perhitungan r kurang dari r tabel dengan signifikansi $> 0,05$ maka instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi instrumen jika menjadi alat yang tepat untuk dijadikan instrumen penelitian-penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini uji reliabilitas adalah Uji Alpha Cronbach. Kriterianya yaitu: Hasil nilai Alpha Cronbach harus lebih besar dari 0,6 baru variabel dapat dikatakan reliabel, jika hasilnya sebaliknya maka tidak reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 atau dengan melihat nilai signifikansi *Deviation from*

linearity, jika nilai signifikansi *Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linear antar variabel.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila terjadi heteroskedastisitas maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatter plot*. Parameternya jika titik titik data pada sumbu ZPRED (sumbu X) terhadap SRESID (sumbu Y) bersifat tidak ada pola tertentu, tersebar sekitar nol (Nisfiannoor, 2009:92).

6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Dalam situasi terjadi multikolinearitas dalam sebuah model regresi berganda. Nilai koefisien beta dari sebuah variabel bebas atau variabel *predictor* dapat berubah secara dramatis apabila ada penambahan atau pengurangan variabel bebas di dalam model. Multikolinearitas tidak mengurangi kekuatan prediksi secara simultan, namun mempengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas. Parameter untuk menguji multikolinearitas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai VIF dari hasil SPSS, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

7. Analisis Regresi

Uji Regresi Berganda merupakan analisis regresi yang tepat pada penelitian ini. Pada Uji Regresi Berganda memuat dua variabel independen atau lebih yang

berhubungan dengan satu variabel dependen. Adapun pada penelitian ini hubungan causal kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dilihat menurut persamaan berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Komitmen Organisasional

α = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Error

8. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS yaitu dengan melihat hasil *analysis of variance*, jika nilai Signifikansi dari F hitung < 0,05 maka variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan jika lebih besar dari 0,05 maka variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

9. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ini juga berfungsi untuk menguji hipotesis

penelitian. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

10. Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien ini dari nilai *R squared* di dalam SPSS. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kemampuan model (variabel independe) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. *R Squared* yang semakin mendekati nol disimpulkan bahwa persamaan yang telah ditentukan tidak cocok, sebalik jika nilainya lebih mendekati satu maka persamaan regresi yang diasumsikan sangat cocok.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang dibentuk pada Tahun 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 tahun 2006 tentang pembentukan Pelayanan Terpadu. Tujuan pembentukan untuk mempermudah masyarakat dalam membuat perizinan usaha ataupun izin mendirikan bangunan. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan perizinan dengan mudah, cepat dan transparan sesuai pelimpahan sebagai pelayanan perizinan.

2. Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang

Visi dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang adalah "Profesional dan Unggul Dalam Kualitas Pelayanan". Hal ini dilandasi dari visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Ketapang periode 2016-2021, yaitu: "Kabupaten Ketapang yang Maju Menuju Masyarakat Sejahtera".

Adapun misi Dinas ini memiliki sebagai berikut:

- a. Meningkatkan citra aparaturnya yang bersih dan berwibawa melalui pemberian pelayanan perizinan yang mudah, cepat, aman, transparan, nyaman, ramah, pasti, dan murah.

- b. Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan non-perizinan kepada masyarakat secara profesional dan handal.
- c. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan secara aktif dan arif.
- d. Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih dan profesional.

3. Tugas Pokok Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang

Tugas pokok dinas membedakan dengan dinas-dinas yang lain. Tugas pokok dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah membantu Bupati di bidang Pelayanan Perizinan dan Non-Perizinan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari dinas ini adalah:

- a. Penyusunan perencanaan di bidang pelayanan administrasi perizinan dan non-perizinan.
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan administrasi perizinan dan non-perizinan.
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan administrasi perizinan dan non-perizinan.
- d. Pelaksanaan pembinaan koordinasi, pengendalian dan fasilitas pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan administrasi perizinan dan non-perizinan terpadu.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

4. Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris Dinas.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Kepala Subbagian Penyusunan Program dan Keuangan, yang membawahi:
- e. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, membawahi:
- f. Kepala Bidang Pengembangan Penanaman Modal.
 - 1) Kepala Seksi Promosi Penanaman Modal.
 - 2) Kepala Seksi Pengembangan Iklim Penanaman Modal.
- g. Kepala Bidang Data dan Pengendalian Penanaman Modal, membawahi:
 - 1) Kepala Seksi Data dan Informasi Penanaman Modal.
 - 2) Kepala Seksi Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal.
- h. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Terpadu, membawahi:
 - 1) Kepala Seksi Pelayanan dan Non Perizinan Bidang A.
 - 2) Kepala Seksi Pelayanan dan Non Perizinan Bidang B.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan angket yang disebar kepada responden. Sebelum mengisi pernyataan, penelitian mengisi identitasnya sebagai karakteristik

dari mereka. Data ini menjelaskan keadaan identitas responden. Identitas yang dipaparkan adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan pendidikan, karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 36 orang dan responden perempuan berjumlah 24 orang, ini artinya bahwa di Dinas ini laki-laki lebih dominan daripada perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	6	10.0	10.0	10.0
	S1	36	60.0	60.0	70.0
	SMA	15	25.0	25.0	95.0
	SMK	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir mereka adalah DIII, S1, SMA, dan SMK. Jumlah responden yang berlatar pendidikan sarjana strata satu lebih dominan yaitu sebanyak 36 orang, sementara yang paling sedikit adalah responden berlatar belakang SMK yaitu sebanyak 3 orang atau hanya 5%. Fakta ini membuktikan bahwa latar belakang sebagian besar sarjana strata satu menyebabkan kualitas kerja mereka lebih baik, dan para pegawai memiliki wawasan yang lebih baik dalam menangani pekerjaan di dinas tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14 - 22	1	1.7	1.7	1.7
23 - 31	9	15.0	15.0	16.7
32 - 40	23	38.3	38.3	55.0
41 - 49	21	35.0	35.0	90.0
50 - 59	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa usia mereka memiliki range 14-59 dengan jumlah terbanyak pada range usia 32-40. Ini dapat diartikan bahwa berdasarkan usia para pegawai di Dinas ini merupakan pegawai yang memiliki produktivitas yang sangat tinggi.

Mengenai keadaan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 7	16	26.7	26.7	26.7
	8 - 13	17	28.3	28.3	55.0
	14 - 19	19	31.7	31.7	86.7
	20 - 25	6	10.0	10.0	96.7
	26 - 31	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa masa kerja responden paling banyak antara 14 tahun sampai 19 tahun, yaitu sebanyak 19 orang. Pada rentang masa kerja 8-13 juga termasuk besar yaitu 17 orang. Ini berarti sebagian besar pegawai di dinas ini memiliki masa kerja yang cukup lama.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, komitmen dan kinerja. Hasil dari analisis deskriptif variabel responden tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Faktor	STS	TS	C	S	SS
1.	Pimpinan bersikap adil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin			1	52	7
2.	Pimpinan bisa menjadi penghubung peran antar pribadi setiap karyawan			6	29	25

3.	Pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan Dinas.			3	28	29
4.	Pimpinan saya memberikan semangat dan motivasi terhadap bawahan.			3	20	37
5.	Pimpinan saya memberikan rasa aman dalam bekerja di Dinas.			9	34	17
6.	Pimpinan saya menjadi wakil organisasi dalam setiap kegiatan luar.			10	39	11
7.	Pimpinan sering memberikan inspirasi pada bawahan.			1	50	9
8.	Pimpinan saya bersikap menghargai setiap perbedaan pendapat bawahan			2	45	13

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, untuk memaknainya perlu dikategorikan berdasarkan lima skala kategori sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1,00 - 1,80 termasuk kategori sangat tidak baik.
- 2) Skor rata-rata 1,81 - 2,60 termasuk kategori tidak baik.
- 3) Skor rata-rata 2,61 - 3,40 termasuk kategori cukup baik.
- 4) Skor rata-rata 3,41 - 4,20 termasuk kategori baik.
- 5) Skor rata-rata 4,21 - 5,00 termasuk kategori sangat baik.

Dengan mencari rata-rata jawaban responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan bersikap adil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, skor rata-rata sebesar 4,10 termasuk kategori baik.
- 2) Pimpinan bisa menjadi penghubung peran antar pribadi setiap karyawan, skor rata-rata sebesar 4,32 termasuk kategori sangat baik
- 3) Pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan Dinas, skor rata-rata sebesar 4,43 termasuk kategori sangat baik.

- 4) Pimpinan memberikan semangat dan motivasi terhadap bawahan, skor rata-rata sebesar 4,57 termasuk kategori sangat baik.
- 5) Pimpinan memberikan rasa aman dalam bekerja di Dinas, skor rata-rata sebesar 4,13 termasuk kategori baik.
- 6) Pimpinan menjadi wakil organisasi dalam setiap kegiatan luar, skor rata-rata sebesar 4,02 termasuk kategori baik.
- 7) Pimpinan sering memberikan inspirasi pada bawahan, skor rata-rata sebesar 4,13 termasuk kategori baik.
- 8) Pimpinan bersikap menghargai setiap perbedaan pendapat bawahan, skor rata-rata sebesar 4,18 termasuk kategori baik.

Pada variabel kepemimpinan digunakan 8 pertanyaan, masing-masing pertanyaan memiliki skor 1 sampai 5. Hasil penelitian tentang kepemimpinan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang diperoleh skor total 2033, skor maksimal = $8 \times 5 \times 60 = 2400$, skor minimal = $8 \times 1 \times 60 = 480$. Berikut kategori variable kepemimpinan

Kategori variable kepemimpinan

2016 – 2400	= Sangat Baik
1632 – 2016	= Baik
1248 – 1632	= Cukup
864 – 1248	= Tidak Baik
460 – 864	= Sangat Tidak Baik

Skor total jawaban responden pada variabel kepemimpinan sebanyak 2033, berdasarkan kategori variabel kepemimpinan termasuk kategori sangat baik.

b. Motivasi

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Motivasi

No	Faktor	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji yang layak dalam bekerja di Dinas.				21	39
2.	Saya mendapatkan insentif berupa tunjangan tambahan di luar gaji yang saya terima dari Dinas.			1	25	34
3.	Saya mendapatkan hak-hak sebagai pegawai di Dinas.		2	7	25	26
4.	Saya mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah saya di Dinas.			4	33	23
5.	Saya mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam bekerja sama di lingkungan kerja di Dinas.			16	20	24
6.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja di Dinas.			15	25	20
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan di Dinas.		2	3	35	20

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, untuk memaknainya perlu dikategorikan berdasarkan lima skala kategori sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1,00 - 1,80 termasuk kategori sangat tidak baik.
- 2) Skor rata-rata 1,81 - 2,60 termasuk kategori tidak baik.
- 3) Skor rata-rata 2,61 - 3,40 termasuk kategori cukup baik.
- 4) Skor rata-rata 3,41 - 4,20 termasuk kategori baik.
- 5) Skor rata-rata 4,21 - 5,00 termasuk kategori sangat baik.

Dengan mencari rata-rata jawaban responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden mendapatkan gaji yang layak dalam bekerja di Dinas, skor rata-rata 4,65 termasuk kategori sangat baik.

- 2) Responden mendapatkan insentif berupa tunjangan tambahan di luar gaji yang diterima dari Dinas, skor rata-rata 4,55 termasuk kategori sangat baik.
- 3) Responden mendapatkan hak-hak sebagai pegawai di Dinas, skor rata-rata 4,25 termasuk kategori sangat baik.
- 4) Responden mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah di Dinas, skor rata-rata 4,32 termasuk kategori sangat baik.
- 5) Responden mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam bekerja sama di lingkungan kerja di Dinas, skor rata-rata 4,13 termasuk kategori baik.
- 6) Responden mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja di Dinas, skor rata-rata 4,08 termasuk kategori baik.
- 7) Responden mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan di Dinas, skor rata-rata 4,22 termasuk kategori sangat baik.

Pada variabel motivasi digunakan 7 pernyataan, masing-masing pertanyaan memiliki skor 1 sampai 5. Hasil penelitian tentang motivasi diperoleh skor total 1812, skor maksimal = $7 \times 5 \times 60 = 2100$, skor minimal = $7 \times 1 \times 60 = 420$.

Berikut kategori variabel motivasi

Kriteria Variabel Motivasi :

1764 – 2100	= Sangat Baik
1428 – 1764	= Baik
1092 – 1428	= Cukup
756 – 1092	= Tidak Baik
420 – 756	= Sangat Tidak Baik

Skor total respon pada variabel motivasi sebesar 1812, maka motivasi responden termasuk kategori sangat baik.

c. Komitmen Organisasional

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Faktor	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang sekarang			44	13	3
2.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai yang lain			10	23	27
3.	Perasaan bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan sekarang			5	30	25
4.	Saya merasa bahwa tugas yang dikerjakan mempunyai arti penting bagi organisasi			1	30	29
5.	Pekerjaan sekarang lebih baik dari pekerjaan yang lain			8	33	19
6.	Saya selalu memiliki keinginan tetap bekerja di tempat sekarang			9	29	22

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas nampak bahwa untuk memaknainya perlu dikategorikan berdasarkan lima skala kategori yang sama dengan variabel lainnya sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1,00 - 1,80 termasuk kategori sangat tidak baik.
- 2) Skor rata-rata 1,81 - 2,60 termasuk kategori tidak baik.
- 3) Skor rata-rata 2,61 - 3,40 termasuk kategori cukup baik.
- 4) Skor rata-rata 3,41 - 4,20 termasuk kategori baik.
- 5) Skor rata-rata 4,21 - 5,00 termasuk kategori sangat baik.

Dengan mencari rata-rata jawaban responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden menyukai pekerjaan yang sekarang, skor rata-rata 3,32 termasuk kategori cukup baik.
- 2) Responden merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai yang lain, skor rata-rata 4,28 termasuk kategori sangat baik.
- 3) Perasaan responden bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan sekarang, skor rata-rata 4,33 termasuk kategori sangat baik.
- 4) Responden merasa bahwa tugas yang dikerjakan mempunyai arti penting bagi organisasi, skor rata-rata 4,47 termasuk kategori sangat baik.
- 5) Pekerjaan responden sekarang lebih baik dari pekerjaan yang lain, skor 4,18 termasuk kategori baik.
- 6) Responden selalu memiliki keinginan tetap bekerja di tempat sekarang, skor rata-rata 4,22 termasuk kategori baik.

Pada variabel komitmen digunakan 6 pertanyaan, masing-masing pertanyaan memiliki skor 1 sampai 5. Hasil penelitian tentang komitmen organisasional diperoleh skor total 1488, skor maksimal = $6 \times 5 \times 60 = 1800$, skor minimal = $6 \times 1 \times 60 = 360$. Berikut tabel kategori variabel komitmen.

Kriteria variabel komitmen

1512 – 1800	= Sangat Baik
1224 – 1512	= Baik
936 – 1224	= Cukup
648 – 936	= Tidak Baik
360 – 648	= Sangat Tidak Baik

Skor total respon pada variabel komitmen organisasional sebesar 1488 maka komitmen organisasional pegawai termasuk kategori baik.

d. Kinerja

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Faktor	STS	TS	C	S	SS
1.	Responden bisa menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin dengan penuh tanggung jawab terhadap Dinas			4	26	30
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketelitian dan kecermatan			1	19	40
3.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan Dinas			8	22	30
4.	Responden dapat menyelesaikan dengan tepat waktu pekerjaan pokok yang diberikan Dinas			5	30	25
5.	Responden menerima saran atau nasehat teknis yang penting yang diberikan oleh pimpinan			1	28	31
6.	Responden menerima setiap gagasan kreatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan			1	37	22
7.	Responden selalu datang bekerja tepat waktu			7	36	17
8.	Responden berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya			5	43	12
9.	Responden dapat memanfaatkan dan menggunakan fasilitas pekerjaan seefektif mungkin			3	36	21

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas nampak bahwa untuk memaknainya perlu dikategorikan berdasarkan lima skala kategori yang sama dengan variabel lainnya sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1,00 - 1,80 termasuk kategori sangat tidak baik.
- 2) Skor rata-rata 1,81 - 2,60 termasuk kategori tidak baik.

- 3) Skor rata-rata 2,61 - 3,40 termasuk kategori cukup baik.
- 4) Skor rata-rata 3,41 - 4,20 termasuk kategori baik.
- 5) Skor rata-rata 4,21 - 5,00 termasuk kategori sangat baik.

Dengan mencari rata-rata jawaban responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden bisa menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin dengan penuh tanggung jawab terhadap Dinas, skor rata-rata sebesar 4,43 termasuk kategori sangat baik.
- 2) Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketelitian dan kecermatan, skor rata-rata sebesar 4,65 termasuk kategori sangat baik.
- 3) Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan Dinas, skor rata-rata 4,37 termasuk kategori sangat baik.
- 4) Responden dapat menyelesaikan dengan tepat waktu pekerjaan pokok yang diberikan Dinas, skor rata-rata 4,33 termasuk kategori sangat baik.
- 5) Responden menerima saran atau nasehat teknis yang penting yang diberikan oleh pimpinan, skor rata-rata 4,50 termasuk kategori sangat baik.
- 6) Responden menerima setiap gagasan kreatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, skor rata-rata 4,35 termasuk kategori sangat baik.
- 7) Responden selalu datang bekerja tepat waktu, skor rata-rata 4,17 termasuk kategori baik.
- 8) Responden berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya, skor rata-rata 4,12 termasuk kategori baik.

9) Responden dapat memanfaatkan dan menggunakan fasilitas pekerjaan seefektif mungkin, skor rata-rata 4,30 termasuk kategori sangat baik.

Pada variabel kinerja digunakan 9 pertanyaan, masing-masing pertanyaan memiliki skor 1 sampai 5. Hasil penelitian analisis deskriptif tentang kinerja diperoleh skor total 2353, skor maksimal = $9 \times 5 \times 60 = 2700$, skor minimal = $9 \times 1 \times 60 = 540$. Berikut tabel kategori variabel kinerja :

2270 – 2700	= Sangat Baik
1838 – 2270	= Baik
1406 – 1838	= Cukup
974 – 1406	= Tidak Baik
540 – 974	= Sangat Tidak Baik

Besarnya skor total pada variabel kinerja sebesar 2353, maka berdasarkan kategori variabel kinerja termasuk kategori sangat baik.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat - tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006: 168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menghitung validitas suatu instrumen dapat menggunakan program SPSS For windows release 16.0.

Validitas melegitimasi keabsahan instrumen penelitian ini. Adapun cara uji validitas adalah dengan mengkorelasikan antara skor tiap item pertanyaan dengan

skor totalnya. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 60 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada membandingkan nilai signifikansi dari hasil perhitungan SPSS. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Faktor	Koefisien Validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Pimpinan bersikap adil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin	0,478	0,000	Valid
2.	Pimpinan bisa menjadi penghubung peran antar pribadi setiap karyawan	0,677	0,000	Valid
3.	Pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan Dinas.	0,602	0,000	Valid
4.	Pimpinan saya memberikan semangat dan motivasi terhadap bawahan.	0,613	0,000	Valid
5.	Pimpinan saya memberikan rasa aman dalam bekerja di Dinas.	0,527	0,000	Valid
6.	Pimpinan saya menjadi wakil organisasi dalam setiap kegiatan luar.	0,761	0,000	Valid
7.	Pimpinan sering memberikan inspirasi pada bawahan.	0,440	0,000	Valid
8.	Pimpinan saya bersikap menghargai setiap perbedaan pendapat bawahan	0,370	0,004	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai signifikansi tiap butir angket masing-masing $< 0,05$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Faktor	Koefesien Validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Saya mendapatkan gaji yang layak dalam bekerja di Dinas.	0,601	0,000	Valid
2.	Saya mendapatkan insentif berupa tunjangan tambahan di luar gaji yang saya terima dari Dinas.	0,618	0,000	Valid
3.	Saya mendapatkan hak-hak sebagai pegawai di Dinas.	0,789	0,000	Valid
4.	Saya mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah saya di Dinas.	0,646	0,000	Valid
5.	Saya mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam bekerja sama di lingkungan kerja di Dinas.	0,706	0,000	Valid
6.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja di Dinas.	0,812	0,000	Valid
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan di Dinas.	0,763	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi memiliki status valid, karena nilai signifikansi masing-masing butir soal $< 0,05$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No	Faktor	Koefesien Validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Saya menyukai pekerjaan yang sekarang	0,279	0,031	Valid
2.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai yang lain	0,849	0,000	Valid
3.	Perasaan bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan sekarang	0,693	0,000	Valid
4.	Saya merasa bahwa tugas yang dikerjakan mempunyai arti penting bagi organisasi	0,618	0,000	Valid
5.	Pekerjaan sekarang lebih baik dari pekerjaan yang lain	0,515	0,000	Valid
6.	Saya selalu memiliki keinginan tetap bekerja di tempat sekarang	0,647	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah data 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel komitmen memiliki status valid, karena nilai signifikansi masing-masing item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kmerja

No	Faktor	Koefesien Validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Responden bisa menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin dengan penuh tanggung jawab terhadap Dinas	0,596	0,000	Valid
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketelitian dan kecermatan	0,725	0,000	Valid
3.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan Dinas	0,701	0,000	Valid
4.	Responden dapat	0,600	0,000	Valid

	menyelesaikan dengan tepat waktu pekerjaan pokok yang diberikan Dinas			
5.	Responden menerima saran atau nasehat teknis yang penting yang diberikan oleh pimpinan	0,610	0,000	Valid
6.	Responden menerima setiap gagasan kreatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,383	0,003	Valid
7.	Responden selalu datang bekerja tepat waktu	0,711	0,000	Valid
8.	Responden berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya	0,501	0,000	Valid
9.	Responden dapat memanfaatkan dan menggunakan fasilitas pekerjaan seefektif mungkin	0,483	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja memiliki status valid, karena masing-masing item faktor memiliki hasil signifikansi kurang dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Cara menguji reliabilitas instrumen menggunakan bantuan SPSS. Adapun reliabilitas hasil uji tiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,693	Reliabel
2.	Motivasi	0,832	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,660	Reliabel
4.	Kinerja	0,772	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Hasil dari perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, pada angket masing-masing variabel diketahui nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan instrumen bersifat reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Product Moment dengan menggunakan bantuan SPSS. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi. Asumsi dasar ini disebut juga dengan asumsi klasik.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Distribusi data yang diuji adalah distribusi data residu. Berikut hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43577339
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.055
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan uji normalitas data diperoleh nilai signifikan $0.981 > 0,05$ yang artinya data tersebut normal, dengan demikian residu dari model regresi bersifat distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas

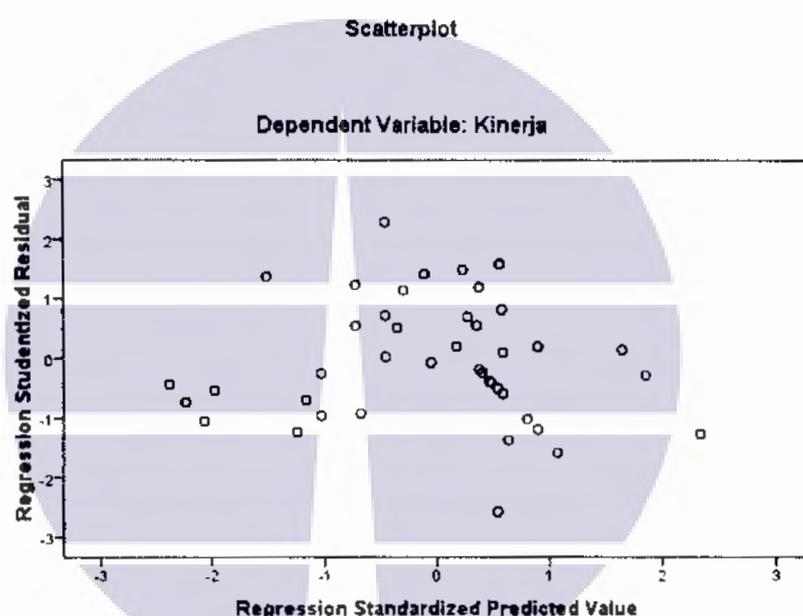
Hubungan Variabel	<i>F</i> Linearity	<i>p</i> -value	Kesimpulan
Kinerja dengan Kepemimpinan	144,953	0,000	Linear
Kinerja dengan Motivasi	108,927	0,000	Linear
Kinerja dengan Komitmen Organisasional	93,175	0,000	Linear

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *p*-value atau signifikansi dari hubungan masing-masing variabel diketahui kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan gambar *scatterplot* antara SRES dengan ZPRED. Berikut hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan *scatterplot*.



Gambar 4.1
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik sebaran data menyebar sekitar 0 (nol) dan tidak membentuk maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat faktor VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas, dan sebaliknya jika lebih dari 10 maka disimpulkan terjadi Multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Pengaruh Parsial	VIF
1.	X1 terhadap Y	2,904
2.	X2 terhadap Y	2,072
3.	X3 terhadap Y	1,762

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk tiap variabel independen nilainya kurang dari 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.743	2.879		1.397	.168		
	Kepemimpinan	.378	.132	.298	2.856	.006	.344	2.904
	Motivasi	.354	.082	.378	4.300	.000	.483	2.072
	Komitmen Organisasional	.483	.109	.360	4.427	.000	.567	1.762

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh bentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,298X_1 + 0,379X_2 + 0,360X_3$$

Penginterpretasian persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien $X_1 = 0,298$. Dapat diartikan jika kepemimpinan berubah positif sementara komitmen organisasional dan motivasi dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,298 satuan. Ini juga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,298 atau 29,8%.
- b. Koefisien $X_2 = 0,379$. Jika komitmen organisasional meningkat dan motivasi serta kepemimpinan dianggap konstan kinerja akan meningkat sebesar 0,379. Ini juga dapat diartikan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0,379 atau 37,9%.
- c. Koefisien $X_3 = 0,360$. Penambahan kepemimpinan dengan motivasi dan komitmen organisasional dianggap konstan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 1,408. Ini juga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,360 atau sebesar 36%.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kecocokan model regresi dan juga untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Kriteria pengujian dengan melihat nilai signifikansi dari hasil F hitung, jika kurang dari 0,05 maka model regresi sudah cocok sesuai dengan data, dan secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan ujinya:

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.558	3	152.186	70.071	.000 ^b
	Residual	121.625	56	2.172		
	Total	578.183	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 70,071$ dan signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan kondisi data dan juga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komitmen organisasional, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

7. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pada hipotesis penelitian telah diduga bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji T dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4.19
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.743	2.679		1.397	.168		
	Kepemimpinan	.378	.132	.298	2.856	.006	.344	2.904
	Motivasi	.354	.082	.379	4.300	.000	.483	2.072
	Komitmen Organisasional	.483	.109	.360	4.427	.000	.567	1.762

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji T variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 2,856$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,005$ maka hipotesis diterima dimana terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} = 4,300$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai diterima. Sementara uji parsial variabel komitmen organisasional diperoleh $t_{hitung} = 4,427$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima dimana ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi melihat besarnya pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel model Summary.

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Adjusted R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.778	1.474

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.20 tersebut diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,778. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai secara simultan

adalah 77,8% sisanya 22,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil analisis data telah dijelaskan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut *path goal theory* (Wexley dan Yuki, 2009) *path goal theory* merumuskan bahwa seorang pemimpin diharapkan memiliki empat garis besar perilaku kepemimpinan, yaitu kejelasan peran, penetapan hukuman, mempermudah pekerjaan dan kepemimpinan yang *supportive*, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kuatnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja juga sejalan dengan penelitian Soegihartono (2012). Penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, ini artinya semakin baik kepemimpinan yang dimiliki organisasi akan semakin tinggi kinerja para pegawai. Demikian juga dengan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang. Kepemimpinan saat ini direspon oleh para pegawai memiliki nilai yang positif dimana bisa diterima oleh pegawai sebagai kepemimpinan yang tepat. Pimpinan telah menerapkan keberpihakan pada pegawai dan sistem organisasi sehingga secara langsung memberikan pengaruh pada peningkatan kuantitas maupun kualitas kinerja pegawai.

Penelitian lain telah ditunjukkan hasil yang sama oleh Handayani (2010) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan pegawai yang tinggi akan diikuti oleh kinerja yang tinggi. Peran kepemimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang sangat menentukan kinerja para pegawai. Kepemimpinan yang perlu diperhatikan pada dinas ini adalah prinsip keadilan yang diterapkan pemimpin, menciptakan hubungan harmonis antar pegawai, dapat memberikan semangat dan rasa aman atau jaminan bagi para pegawai, dapat dipercaya menjadi wakil bagi organisasi, memberikan inspirasi pada semua bawahan, dan mampu menghargai setiap perbedaan pendapat.

Kepemimpinan merupakan pemimpin dan hubungannya dengan bawahan. Sebuah proses mengarahkan dan mendorong serta mempengaruhi para pegawai untuk dapat meningkatkan pekerjaannya adalah kegiatan pemimpin. Hal ini telah dilakukan pimpinan dinas dengan secara baik. Semakin baik proses mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi bawahan akan semakin membuat para pegawai semakin giat dalam bekerja sesuai tugas dan fungsinya masing-masing.

Proses mengarahkan pada pimpinan disertai dengan pengawasan yang baik berdampak lebih memperlancar peningkatan kinerja pegawai. Pada kasus ini, para pegawai semakin tinggi dalam hal penyelesaian maksimal semua tugas-tugas pekerjaannya, ketelitian pekerjaan, waktu yang tepat dalam penyelesaian pekerjaan, sikap menerima saran dari pimpinan, sikap menerima gagasan kreatif dari pimpinan, disiplin, giat, dan memanfaatkan fasilitas kerja dengan lebih baik dalam upaya memperlancar proses kerja.

Hasil penelitian Osabiya (2015) mempertegas bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Kesimpulannya melihat bahwa dalam kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan yang khas dimana setiap gaya ini dapat memberikan pengaruh yang kuat. Semakin buruk gaya kepemimpinan seseorang akan melemahkan kinerja bawahannya.

Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Siswanti (2018) yang juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ritonga dan Tarigan (2015) yang sama membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pegawai memiliki peranan yang jelas tentang tuntutan peranannya dan yakin tentang perilaku apa yang diharapkan pemimpinnya. Pemberian pemahaman mengenai ke arah mana tujuan-tujuan yang dianggap layak merupakan suatu langkah yang tepat supaya dapat memperjelas peranan para pegawai. Dalam hal ini pemimpin perlu memberikan keterangan kepada para pegawai tentang tujuan umum, prioritas-prioritas dan hambatan-hambatan yang menyertai.

Pengaitan ganjaran dalam suatu organisasi akan mempengaruhi motivasi dan perilaku pegawai, penetapan ganjaran yang sesuai ini didasarkan pada perilaku yang dilakukan para karyawan. Hukuman akan diberikan pada pegawai baik berupa skorsing ataupun pemberhentian apabila pegawai melakukan perilaku yang tidak diinginkan seperti (pencurian, pelanggaran, kemalasan dalam bekerja ataupun hal negatif lainnya) demikian sebaliknya apabila pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik maka diberikan hadiah-hadiah tertentu, tanda

jasa atau hak-hak istimewa tertentu (privileges), dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

Pemimpin yang mampu mempermudah pekerjaan pegawai akan meningkatkan harapan bawahan bahwa, usahanya untuk mencapai pelaksanaan kerja terbaik akan berhasil. Dalam kebanyakan pekerjaan terdapat banyak faktor-faktor ekstra yang mempengaruhi pelaksanaan pegawai yang di luar jangkauan pengendaliannya. Faktor-faktor tersebut seperti: tersedianya pengadaan yang memadai, perlengkapan, dan informasi. Dengan tersedianya perlengkapan dan informasi yang memadai serta menunjang kinerja pegawai maka pekerjaan pegawai akan lebih mudah.

Pemimpin diharap bisa memberikan dukungan psikologis kepada bawahan yang merasa tidak senang, tertekan, atau mendapatkan pekerjaan yang membosankan. Dalam hal ini jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan peran yang dimiliki, salah satu syarat kepemimpinan yang baik terutama dalam fungsinya sebagai simbol dan pengganti tanggung jawab dalam kelompoknya adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif, disamping kemampuan atau ketrampilan lainnya (Slamet, 2009). Kepemimpinan yang suportif dan bijaksana sangat penting dalam situasi dimana tekanan pekerjaan berlebihan, konflik perasaan yang kuat, konflik antarpribadi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Ini memperlihatkan motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang bernilai baik. Hal

ini disebabkan oleh respon tinggi pada motivasi mendapatkan gaji yang layak, insentif yang layak, mendapatkan hak-hak sebagai pegawai, mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah, kesempatan mendapatkan berpartisipasi dalam bekerja sama di lingkungan kerja, dan mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang sebagai pegawai negeri sipil.

Menurut penelitian Handayani (2010) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa pentingnya motivasi bagi peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh mereka. Pada prinsipnya, kinerja dapat meningkat disebabkan ada dorongan dan gairah yang tinggi dari para pegawai untuk mengerjakan semua tugas-tugasnya sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penelitian itu, Dharmawan, dkk (2012) telah membuktikan hal yang sama bahwa motivasi memiliki peranan penting karena memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Motivasi pada dasarnya dapat muncul karena pribadi maupun faktor lingkungan. Dengan memahami ini, seorang pemimpin yang harus mempertimbangkan faktor motivasi dalam bekerja dengan mendorong sikap positif bagi bawahannya dan menjadikan iklim maupun budaya organisasi sebagai tempat yang positif sebagai tempat kerja mereka, dukungan fasilitas harus lebih diperhatikan.

Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Amjad, dkk (2016) yang dilakukan di Paskistan. Motivasi bagi kinerja merupakan peletak dasar Bergeraknya individu untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi maka

semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Motivasi internal sangat bersifat pribadi namun dapat muncul karena persepsi individu yang dipengaruhi oleh kondisi eksternal.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang merupakan dinas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan penelitian, motivasi mereka beragam tetapi terbukti dapat mendorong hasil kerja yang tinggi. Selain motivasi karena kondisi internal, pimpinan tidak luput memberikan arahan dan motivasi kepada para pegawai sehingga motivasi dapat dipertahankan dengan baik. Selain pemberian gaji, insentif, kondisi lingkungan didesain sebaik mungkin untuk mendukung kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang. Pada dinas ini juga terbukti dengan sebagian pegawai merasa kebutuhan mereka sudah dapat terpenuhi, rasa aman dan jaminan sosial mereka berupa perlindungan dari ancaman sudah dirasakan, tunjangan-tunjangan yang mereka peroleh juga tinggi. Tidak hanya itu karyawan merasa kebutuhan harga diri mereka juga tinggi, Pegawai merasa dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan aktualisasi mereka juga tinggi, terbukti dengan pegawai merasa mereka diberikan peluang untuk memberikan ide-ide bagus untuk perusahaan dan mereka diberikan peluang untuk bekerja secara kreatif.

Hariandja (2009) menjelaskan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan

pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Sesuai dengan pendapat Robbins (2009) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan dan hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pimpinan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Dengan demikian salah satu cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan pegawai, tidak hanya itu pimpinan juga harus memiliki sifat yang arif dan bijaksana dalam mengambil sikap agar pegawai merasa dirinya termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan kantor dan Pegawai merasa termotivasi dengan tindakan-tindakan baik yang dicerminkan oleh pimpinan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional menunjukkan keyakinan dan kesetiaan pegawai untuk bekerja di organisasi dengan sepenuh hati. Hasil penelitian memperlihatkan kesetiaan ini telah ditunjukkan oleh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang. Keterlibatan para pegawai di dinas ini sepenuhnya merupakan bagian dari sikap mereka terhadap pemerindahan daerah. Mereka terlihat tetap percaya bahwa menjadi pegawai negeri sipil di dinas ini membuat mereka bertahan tetap bekerja semaksimal mungkin.

Hasil penelitian yang sejalan dapat dilihat pada penelitian karya Amirul, dkk (2017). Menurut penelitiannya komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Kinerja akan semakin tinggi dengan komitmen organisasional yang tinggi. Selain itu penelitian Muhammad (2010) yang membuktikan juga bahwa komitmen organisasional semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Komitmen organisasional Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ketapang terlihat baik, hal tersebut dilihat dari para pegawai yang menyukai akan pekerjaannya, merasa nyaman bekerja sama antar pegawai, merasa bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaannya, merasa tugas yang dikerjakan mempunyai arti penting bagi dinas, merasa pekerjaan yang sekarang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, dan selalu memiliki keinginan bekerja di tempat sekarang bekerja.

Komitmen organisasional berhubungan dengan satu pandangan profesional yaitu pengabdian pada profesinya. Pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang menunjukkan bahwa pegawai mempunyai tingkat komitmen cukup tetapi komitmen tidak mempengaruhi kinerja pegawai, diduga karena tidak adanya kontrak kerja antara pegawai dengan perusahaan hal itu menyebabkan tidak adanya kepastian sehingga sewaktu-waktu karyawan dapat berhenti kerja atau berpindah tempat kerja.

Menurut Supriyono (2010) bahwa komitmen organisasional akan berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja, semakin baik komitmen organisasinya akan semakin tinggi kinerjanya. Komitmen afektif organisasi dapat ditingkatkan dengan adanya kejelasan peran di pegawai, kejelasan tujuan, adanya penerimaan terhadap gagasan pegawai dan ikatan antar pegawai dan atasan. Pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang komitmen kontinuans dapat ditingkatkan dengan tunjangan pensiun, perbaikan kesejahteraan serta menghargai hasil kerja pegawai.

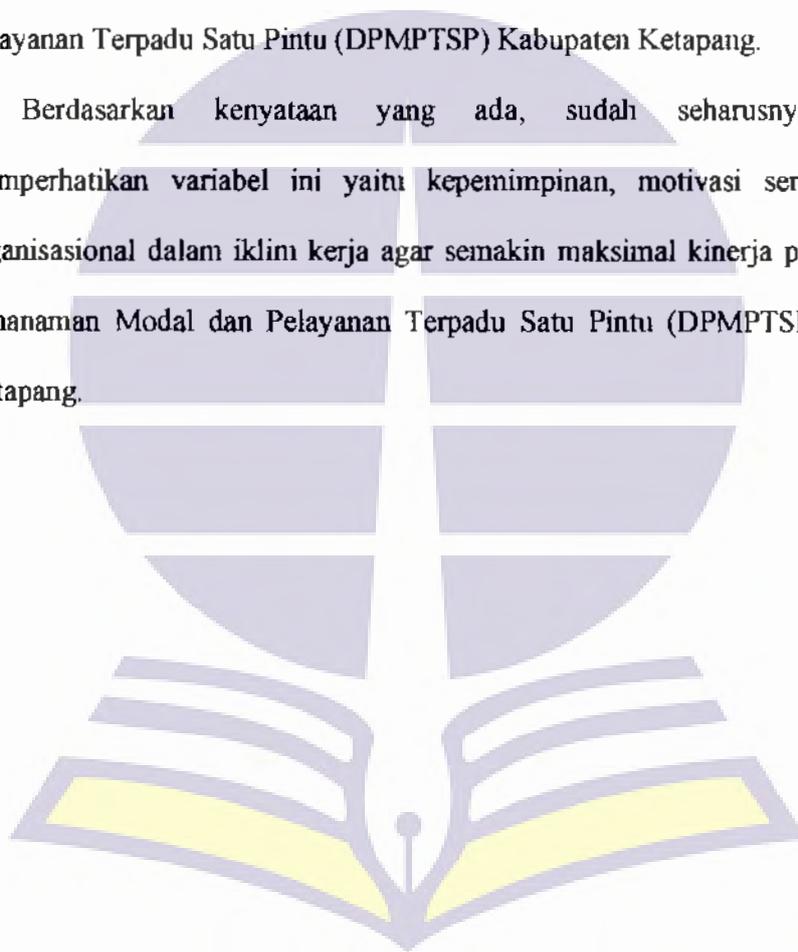
Kerja menurut Hasibuan (2011) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan kinerja merupakan perilaku yang ada di dalam suatu organisasi.

Rivai (2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal

dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan dalam penelitian didapat bahwa kualitas pekerjaan karyawan sudah baik.

Kepemimpinan yang tinggi serta motivasi yang diberikan oleh pimpinan, ditambah dengan komitmen organisasional para pegawai yang tinggi akan berpengaruh pada tinggi kinerja pelayanan para pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.

Berdasarkan kenyataan yang ada, sudah seharusnya pimpinan memperhatikan variabel ini yaitu kepemimpinan, motivasi serta komitmen organisasional dalam iklim kerja agar semakin maksimal kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang. Semakin tinggi kepemimpinan akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang. Semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang. Semakin tinggi komitmen organisasional akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.

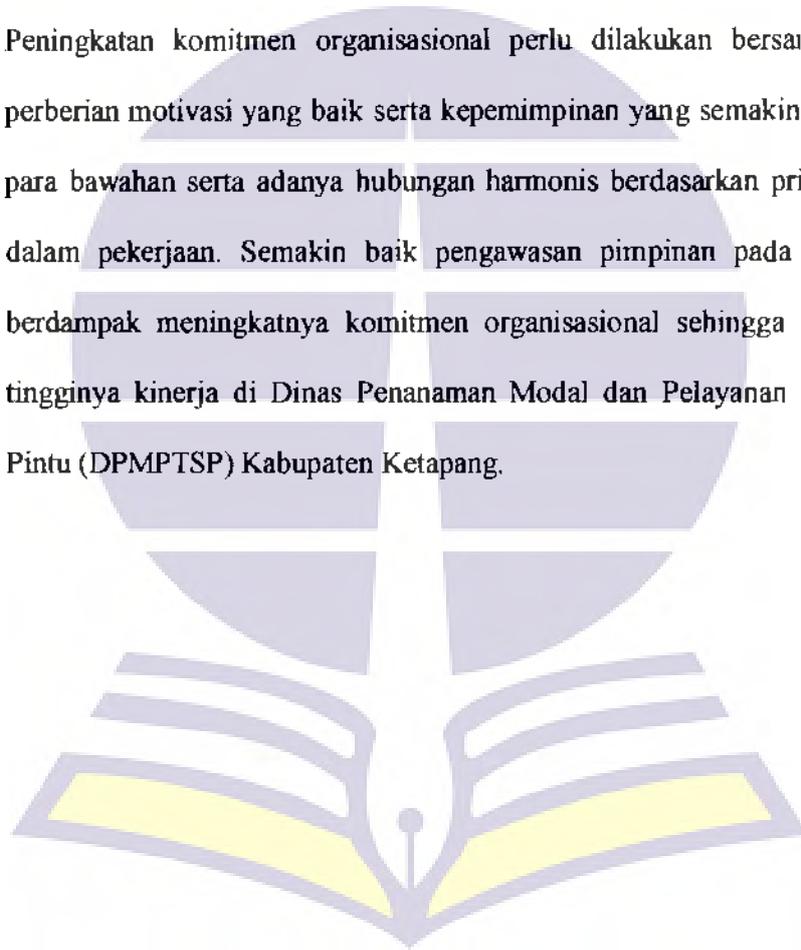
B. Saran

Saran dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perlu lebih diperhatikan peningkatan motivasi eksternal pada fasilitas kerja yang lebih memadai maupun terciptanya lingkungan kerja yang dapat meninggikan motivasi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang. Dengan adanya lingkungan yang memadai akan mengakibatkan motivasi semakin tinggi sehingga kinerja akan semakin tinggi.

2. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional, yang paling dominan adalah motivasi, sehingga motivasi perlu didorong lebih baik agar kinerja tetap meningkat.
3. Peningkatan komitmen organisasional perlu dilakukan bersamaan dengan pemberian motivasi yang baik serta kepemimpinan yang semakin loyal dengan para bawahan serta adanya hubungan harmonis berdasarkan prinsip keadilan dalam pekerjaan. Semakin baik pengawasan pimpinan pada hal ini akan berdampak meningkatnya komitmen organisasional sehingga menyebabkan tingginya kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ketapang.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Akbar, M. Al Musadieg, MD. Mukzam (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)*. Jurnal Adminstrasi Bisnis, Vol. 47, No. 2.
- Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2009). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bernardin dan Russel. (2009). *Human Resource Manajement, An Experiential Approach*. Singapore: International Edition Mc Graw-Hill, Inc.
- Boonyada Nasomboon. (2014). *The Relationship among Leadership Commitment Organizational Performance, and Employee Engagement*. International Busines Research: Vol 7, No.9:2014 hal 77-90.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq. (2009). *Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction*. Journal of Marketing, Vol. 60. January.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dhermawan, AANB., I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2.
- Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1.
- Ferdinand, A. (2009). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2009). *Manajemen: edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, Sutrisno. (2009). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Pustaka Andi.
- Handayani, Agustuti. (2010). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*. ADMINISTRATIO, Vol. 1 No. 1.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian, Edisi Ketiga*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mehta, Rajiv, Alan J. Dubinsky, and Rolph E. Anderson. (2003). *Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels*. School Of Management, Institute Teknologi, New Jersey, USA.
- Mutamimah. (2001). *Globalisasi dan kepemimpinan transformasional*. Jurnal ekonomi dan bisnis. Semarang: FE Universitas Islam Sultan Agung.
- Muhammad Riaz Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam, M.I. Ramay (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. European Journal of Social Sciences, Vol. 15, No. 3.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Osabiya Babatunde, (2015). *The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization*. Public Policy and Administration Research, Vol. 5, No. 1.
- Robbins, S.P. (2009). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti (2011). *Good Governance: Kepemerintahan yang Baik Dalam rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soegihartono, A. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3 No. 1.
- Suparman. (2007). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Undip (tidak dipublikasikan).
- Sudarma, Ketut. Budi Sungkowo Utomo. (2004). *Analisa Perbedaan Komitmen Organisasional pada Berbagai Tahap Karir (Studi Kasus pada UNNES)*. Jurnal Telaah Manajemen, Magister Manajemen STIE Stikubank, Vol.1 Edisi 3.
- Suriawan, I.N. & Andrew, R.. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol.13, No.1, 55-63.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, H.B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Amin. (2004). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami Terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar Pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator*. Perspektif, Vol. 9, No. 2, 117-128.
- Wahjosumidjo. (2009). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Yukl, A.G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KETAPANG

I. Identitas Responden

Nama Responden :
 Jabatan :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pernyataan sesuai dengan yang tertera di bawah ini dengan cara memberikan pilihan (checklis) terhadap jawaban yang dialami.
2. Pilih salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang ada dengan cara memberikan tanda (checklis) pada jawaban yang anda pilih
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

A. Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan bersikap adil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin					
2.	Pimpinan bisa menjadi penghubung peran antar pribadi setiap karyawan					
3.	Pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan Dinas.					
4.	Pimpinan saya memberikan semangat dan motivasi terhadap bawahan.					
5.	Pimpinan saya memberikan rasa aman					

	dalam bekerja di Dinas.					
6.	Pimpinan saya menjadi wakil organisasi dalam setiap kegiatan luar.					
7.	Pimpinan sering memberikan inspirasi pada bawahan.					
8.	Pimpinan saya bersikap menghargai setiap perbedaan pendapat bawahan					

B. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji yang layak dalam bekerja di Dinas.					
2.	Saya mendapatkan insentif berupa tunjangan tambahan di luar gaji yang saya terima dari Dinas.					
3.	Saya mendapatkan hak-hak sebagai pegawai di Dinas.					
4.	Saya mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah saya di Dinas.					
5.	Saya mendapatkan kesempatan berpartisipasi dalam bekerja sama di lingkungan kerja di Dinas.					
6.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja di Dinas.					
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan di Dinas.					

C. Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang sekarang					
2.	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan pegawai yang lain					
3.	Perasaan bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan sekarang					
4.	Saya merasa bahwa tugas yang dikerjakan mempunyai arti penting bagi organisasi					
5.	Pekerjaan sekarang lebih baik dari pekerjaan yang lain					
6.	Saya selalu memiliki keinginan tetap bekerja di tempat sekarang					

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN KETAPANG

D. Variabel Kinerja

I. Identitas Penilai

Nama Responden :
 Jabatan :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan :
 Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pernyataan sesuai dengan yang tertera di bawah ini dengan cara memberikan pilihan (cheklis) terhadap jawaban yang dialami.
2. Pilih salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang ada dengan cara memberikan tanda (cheklis) pada jawaban yang anda pilih
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Responden bisa menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin dengan penuh tanggung jawab terhadap Dinas					
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketelitian dan kecermatan					
3.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan Dinas					
4.	Responden dapat menyelesaikan dengan tepat waktu pekerjaan pokok yang diberikan Dinas					

5.	Responden menerima saran atau nasehat teknis yang penting yang diberikan oleh pimpinan					
6.	Responden menerima setiap ide-ide atau gagasan kreatif yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
7.	Responden selalu datang bekerja tepat waktu					
8.	Responden berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
9.	Responden dapat memanfaatkan dan menggunakan fasilitas pekerjaan seefektif mungkin					

"Terima Kasih"

TABULASI DATA ANGKET

No.	Nama	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	X1								X1total	x2.1	x2.2
							x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8			
1	Dody Wibowo	Pranata Komputer	30	Laki-laki	DIII	10	4	5	5	5	4	4	5	4	36	5	5
2	Utin Beti Sartika	Pemroses berkas pe	31	Perempuan	SMK	3	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4	4
3	Martha	Pengelola Dokumen	26	Perempuan	S1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4
4	Voviliana	Pnegadministrasian	35	Perempuan	DIII	10	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	5
5	Sayu Uudg	Staf Teknis Kesehata	45	Perempuan	DIII	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4
6	Fajar Rahman S	Pegawai Kontrak	27	Laki-laki	S1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	3
7	Khadi Fitriadi	Kasi Pengembangan	29	Laki-laki	S1	8	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4
8	Tuti Puspita	Staf	34	Perempuan	SMA	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4
9	Irwan Suhendra	Staf	37	Laki-laki	S1	14	3	4	5	5	4	4	4	4	33	5	4
10	Hj.Nursiah	Staf	46	Perempuan	S1	8	4	4	4	3	4	3	4	5	31	5	4
11	Hardiyanto H	Pengelola Kerjasama	34	Laki-laki	S1	18	4	5	5	5	4	4	4	5	36	4	4
12	Radian	Arsiparis penyelia	47	Laki-laki	S1	18	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5
13	Mawardi	Teknis	41	Laki-laki	SMA	13	4	3	4	5	3	3	4	4	30	4	4
14	Uti Candra	Teknis	39	Laki-laki	S1	11	4	5	5	5	3	4	4	4	34	4	5
15	Rully Diniarti S	Staf	25	Perempuan	S1	8	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5
16	Niadah	Pramu Kantor	39	Perempuan	SMA	2	4	4	5	3	3	4	5	4	32	4	5
17	Ida Nuryani	Seksi Pengembangan	52	Perempuan	S1	10	4	4	5	4	4	5	4	4	34	5	4
18	Adi Suriansyah	Kasi Pengembangan	43	Laki-laki	S1	19	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4
19	Herwan	Kasi Pelayanan Periz	45	Laki-laki	S1	19	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5
20	Nuraini	Pemroses Berkas Pe	34	Perempuan	S1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4
21	Meliana	Penata Usaha Keuar	40	Perempuan	S1	18	4	4	5	5	3	3	4	4	32	5	5
22	Sirat	Penata Usaha Keuar	50	Laki-laki	SMA	24	4	5	5	5	3	4	4	4	34	5	5
23	Mf Yuliasyah	Kasi Data dan Inform	40	Laki-laki	S1	14	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5
24	Agustina DS	Pengelola SIM Penat	37	Perempuan	DIII	10	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5
25	Maryanto	Kabid Data dan Peng	52	Laki-laki	S1	29	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	5
26	Zairina	Kasi Pengendalian d	49	Perempuan	S1	28	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4
27	Kholid Firdaus	Pengelola Kerjasama	39	Laki-laki	S1	14	4	5	5	5	5	4	4	3	35	4	5
28	Nanang	Staf Data	42	Laki-laki	S1	12	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4
29	Listiana Padagi	Pengelola Dokumen	27	Perempuan	S1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4
30	Ridwan	Kasi Pelayanan Periz	42	Laki-laki	S1	19	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5
31	Epi Kamadi	Kasubbag Penyusun	44	Laki-laki	S1	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5
32	Safarudin	Kasi Promosi Penan	45	Laki-laki	S1	20	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5
33	Nurjanah	Kasubbag Umum da	51	Perempuan	S1	21	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5
34	M. Subhi	Kabid Pengembangan	45	Laki-laki	S1	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5
35	Edy Karyadi	Staf	40	Laki-laki	DIII	12	4	3	4	5	5	4	5	4	34	4	5

36	Dennery	Sekretaris Dinas	49	Laki-laki	S1	22	4	4	3	4	5	4	4	4	32	5	4
37	Firman	Tenaga Kontrak	37	Laki-laki	SMK	2	5	5	4	4	4	5	4	5	36	5	4
38	Indah Ridu	Staf	14	Laki-laki	SMA	14	4	5	5	4	4	5	4	4	35	5	5
39	Nuraelatul K	Pengadministrasian	32	Perempuan	DIII	9	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4
40	M. Hirwanin	Teknis Perhubungan	48	Laki-laki	S1	16	4	5	5	4	4	5	4	4	35	5	5
41	Nuramadhaniah	Teknis Pertanian, pe	58	Perempuan	SMA	11	4	5	4	5	4	4	4	4	34	5	5
42	Nahdiansyah	Teknis Perikanan	48	Laki-laki	S1	11	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5
43	M. Saat	Teknis	46	Laki-laki	SMA	18	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5
44	Dwi Irvan	Teknis	46	Laki-laki	S1	15	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	5
45	Anjar	Security	28	Laki-laki	SMA	4	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4
46	Ida Nuryani	Analisis PM	44	Perempuan	S1	18	4	5	5	5	5	4	4	3	35	4	5
47	Uti	Pengadminstrasian	37	Laki-laki	S1	12	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4
48	Joko Agus S	Pelayanan Pengadu	42	Laki-laki	SMA	14	4	3	4	4	4	3	4	4	30	4	4
49	Deni Novita	Analisis Rencana Pro	43	Perempuan	S1	14	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5
50	Janatul	Pramu Kantor	38	Perempuan	SMA	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5
51	Pebri	Honoror	30	Laki-laki	SMA	2	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	5
52	Sartika	Pembantu pemproses	32	Perempuan	SMK	5	4	4	4	5	5	4	4	5	35	5	5
53	Maryati	Staf	35	Perempuan	S1	8	4	3	4	4	4	4	4	5	32	5	4
54	Bardi	Pramu Kantor	34	Laki-laki	SMA	4	4	5	4	5	5	4	4	5	36	4	4
55	Hawayan	Teknis	59	Laki-laki	SMA	6	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	5
56	Edi	Teknis	37	Laki-laki	SMA	6	4	5	5	4	5	4	4	4	35	4	4
57	Firmansyah	Staf	38	Laki-laki	SMA	4	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	5
58	Diansyah	Teknis	40	Perempuan	S1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5
59	Irvan	Teknis	46	Laki-laki	S1	15	4	3	4	5	5	4	5	4	34	4	5
60	Nuryani	Teknis	35	Perempuan	S1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	32	5	4



X2 (Motivasi Kerja)					X2total	X3 (Komitmen Organisasional)						X3total	Y (Kinerja)									Ytotal
x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	
4	4	5	5	4	32	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
3	3	3	3	3	23	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
3	4	3	3	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	5	4	4	5	33	3	3	3	4	4	4	21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32
3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	30	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
5	3	4	3	4	28	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	32	3	5	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
4	4	5	5	4	32	3	5	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	5	4	4	4	40
5	5	4	4	5	31	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	5	4	5	4	4	5	39
5	5	4	4	5	32	3	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	3	4	29	3	3	4	5	5	3	23	4	5	3	4	5	5	4	4	5	39
3	4	5	4	4	29	3	4	3	4	5	4	23	4	5	4	3	4	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	34	3	5	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	5	5	4	4	32	3	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
4	4	3	3	4	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	3	4	34	
5	5	4	4	4	32	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
5	5	5	4	4	33	3	5	4	5	4	5	26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
5	5	4	5	4	33	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
4	4	3	4	4	29	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	42
5	4	4	5	4	32	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	4	5	4	4	4	42
4	4	3	4	5	29	3	4	5	5	4	4	25	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
4	4	3	3	4	27	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	28	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	4	5	43	
2	4	3	3	2	22	3	3	4	4	4	3	21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	32
5	4	5	5	5	34	3	4	4	5	4	4	24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
5	4	4	5	4	32	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	5	4	39	
5	4	4	5	5	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
4	5	5	4	5	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	3	4	29	3	3	4	5	5	3	23	4	5	3	4	5	5	4	4	5	39

3	4	5	4	4	29	3	4	3	4	5	4	23	4	5	4	3	4	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	34	3	5	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	5	5	4	4	32	3	5	5	4	4	5	26	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
4	4	3	3	4	26	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
5	5	4	4	4	32	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
5	5	5	4	4	33	3	5	4	5	4	5	26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
5	5	4	5	4	33	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
4	4	3	4	4	29	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
5	4	4	5	4	32	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
4	4	3	4	5	29	3	4	5	5	4	4	25	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
4	4	3	3	4	27	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	28	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	43
2	4	3	3	2	22	3	3	4	4	4	3	21	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
5	4	5	5	5	34	3	4	4	5	4	4	24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
5	4	4	5	4	32	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	5	4	39	
5	4	4	5	5	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
4	5	5	4	5	33	3	4	4	5	5	4	25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
5	3	4	3	4	28	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	32	3	5	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
4	4	5	5	4	32	3	5	5	5	4	5	27	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
5	5	4	4	5	31	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	5	4	5	4	4	5	39
5	5	4	4	5	32	3	3	4	3	3	4	20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	44
4	4	5	3	4	29	3	4	5	4	3	4	23	4	5	3	4	5	5	4	4	5	39
3	4	5	4	4	29	3	4	5	4	3	4	23	4	5	4	3	4	5	4	4	5	38



Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

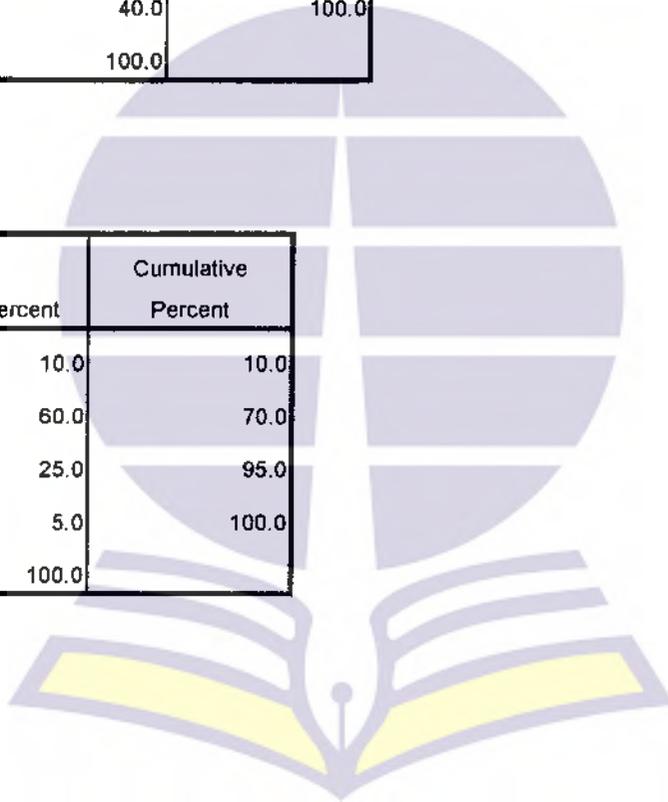
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14 - 22	1	1.7	1.7	1.7
	23 - 31	9	15.0	15.0	16.7
	32 - 40	23	38.3	38.3	55.0
	41 - 49	21	35.0	35.0	90.0
	50 - 59	6	10.0	10.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	24	40.0	40.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	6	10.0	10.0	10.0
	S1	36	60.0	60.0	70.0
	SMA	15	25.0	25.0	95.0
	SMK	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 - 7	16	26.7	26.7	26.7
8 - 13	17	28.3	28.3	55.0
14 - 19	19	31.7	31.7	86.7
20 - 25	6	10.0	10.0	96.7
26 - 31	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 X1total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

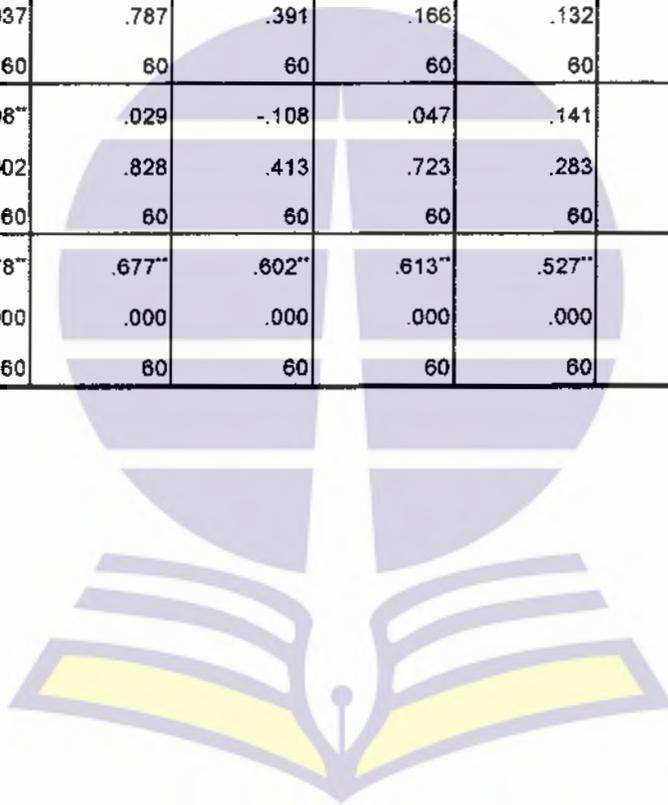
Correlations

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Kepemimpinan
x1.1	Pearson Correlation	1	.228	.032	.129	.162	.313*	.271*	.398**	.478**
	Sig. (2-tailed)		.080	.807	.325	.216	.015	.037	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.228	1	.605**	.274*	.139	.554**	-.036	.029	.677**
	Sig. (2-tailed)	.080		.000	.034	.290	.000	.787	.828	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	.032	.605**	1	.399**	-.021	.459**	.113	-.108	.602**
	Sig. (2-tailed)	.807	.000		.002	.876	.000	.391	.413	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	.129	.274*	.399**	1	.328*	.260*	.181	.047	.613**
	Sig. (2-tailed)	.325	.034	.002		.010	.044	.166	.723	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	.162	.139	-.021	.328*	1	.300*	.197	.141	.527**
	Sig. (2-tailed)	.216	.290	.876	.010		.020	.132	.283	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

x1.6	Pearson Correlation	.313*	.554**	.459**	.260*	.300*	1	.282*	.171	.761**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.044	.020		.029	.192	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.7	Pearson Correlation	.271*	-.036	.113	.181	.197	.282*	1	.328*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.037	.787	.391	.166	.132	.029		.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
x1.8	Pearson Correlation	.398**	.029	-.108	.047	.141	.171	.328*	1	.370**
	Sig. (2-tailed)	.002	.828	.413	.723	.283	.192	.010		.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.478**	.677**	.602**	.613**	.527**	.761**	.440**	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 X2total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	Motivasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.366**	.410**	.157	.338**	.587**	.283*	.601**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.232	.008	.000	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	.366**	1	.509**	.295*	.375**	.383**	.268*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.022	.003	.003	.038	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	.410**	.509**	1	.402**	.315*	.550**	.671**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.014	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	.157	.295*	.402**	1	.436**	.424**	.489**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.232	.022	.001		.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.5	Pearson Correlation	.338**	.375**	.315*	.436**	1	.500**	.431**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.014	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

x2.6	Pearson Correlation	.587**	.383**	.550**	.424**	.500**	1	.542**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
x2.7	Pearson Correlation	.283*	.268*	.671**	.489**	.431**	.542**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.028	.038	.000	.000	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	.601**	.618**	.789**	.646**	.706**	.812**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 X3total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

```

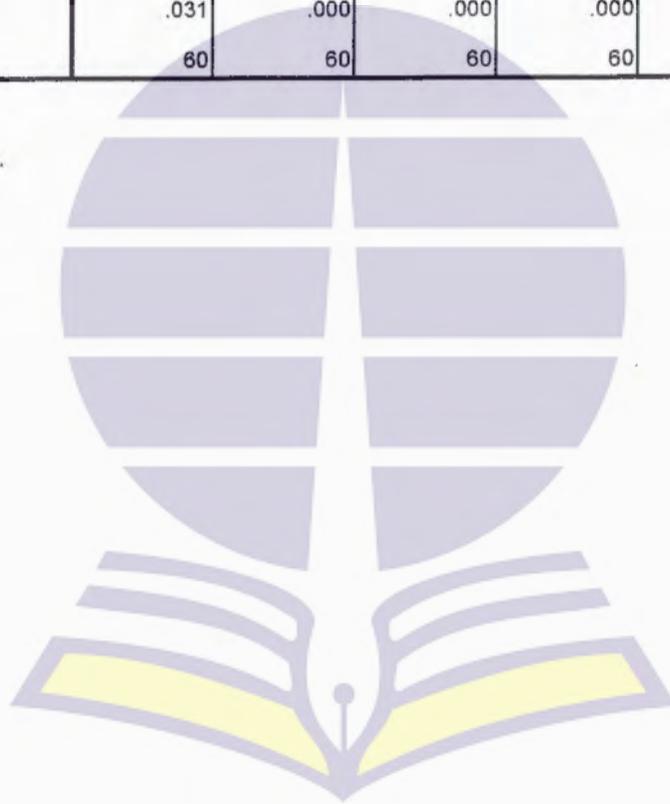
Correlations

		Correlations						Komitmen Organisasional
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	
x3.1	Pearson Correlation	1	.146	.127	.063	.024	-.221	.279*
	Sig. (2-tailed)		.265	.335	.631	.857	.089	.031
	N	60	60	60	60	60	60	60
x3.2	Pearson Correlation	.146	1	.633**	.346**	.207	.641**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.265		.000	.007	.112	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x3.3	Pearson Correlation	.127	.633**	1	.285*	.055	.377**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.335	.000		.027	.675	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x3.4	Pearson Correlation	.063	.346**	.285*	1	.431**	.226	.618**
	Sig. (2-tailed)	.631	.007	.027		.001	.083	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
x3.5	Pearson Correlation	.024	.207	.055	.431**	1	.174	.515**
	Sig. (2-tailed)	.857	.112	.675	.001		.184	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

x3.6	Pearson Correlation	-.221	.641**	.377**	.226	.174	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.003	.083	.184		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.279*	.849**	.693**	.618**	.515**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 Ytotal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations									
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Kinerja
y1	Pearson Correlation	1	.695**	.325*	.188	.305*	-.005	.340**	.207	.107	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.150	.018	.968	.008	.113	.416	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y2	Pearson Correlation	.695**	1	.356**	.209	.337**	.278*	.508**	.280*	.428**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.108	.008	.032	.000	.030	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y3	Pearson Correlation	.325*	.356**	1	.631**	.177	.060	.632**	.201	.144	.701**
	Sig. (2-tailed)	.011	.005		.000	.175	.648	.000	.123	.272	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y4	Pearson Correlation	.188	.209	.631**	1	.351**	.000	.555**	.086	.000	.600**
	Sig. (2-tailed)	.150	.108	.000		.006	1.000	.000	.515	1.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	.305*	.337**	.177	.351**	1	.337**	.154	.392**	.337**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.018	.008	.175	.006		.008	.240	.002	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

y6	Pearson Correlation	-.005	.278*	.060	.000	.337**	1	.080	.035	.451**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.968	.032	.648	1.000	.008		.542	.793	.000	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y7	Pearson Correlation	.340**	.508**	.632**	.555**	.154	.080	1	.359**	.049	.711**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.240	.542		.005	.710	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y8	Pearson Correlation	.207	.280*	.201	.086	.392**	.035	.359**	1	.225	.501**
	Sig. (2-tailed)	.113	.030	.123	.515	.002	.793	.005		.084	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
y9	Pearson Correlation	.107	.428**	.144	.000	.337**	.451**	.049	.225	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.416	.001	.272	1.000	.008	.000	.710	.084		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.596**	.752**	.701**	.600**	.610**	.383**	.711**	.501**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



```

RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

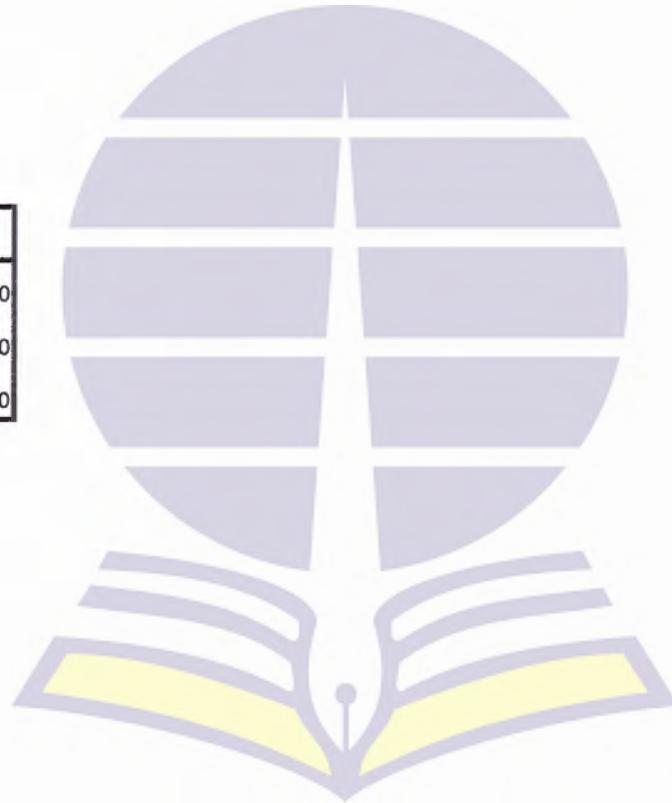
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	8



```

RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

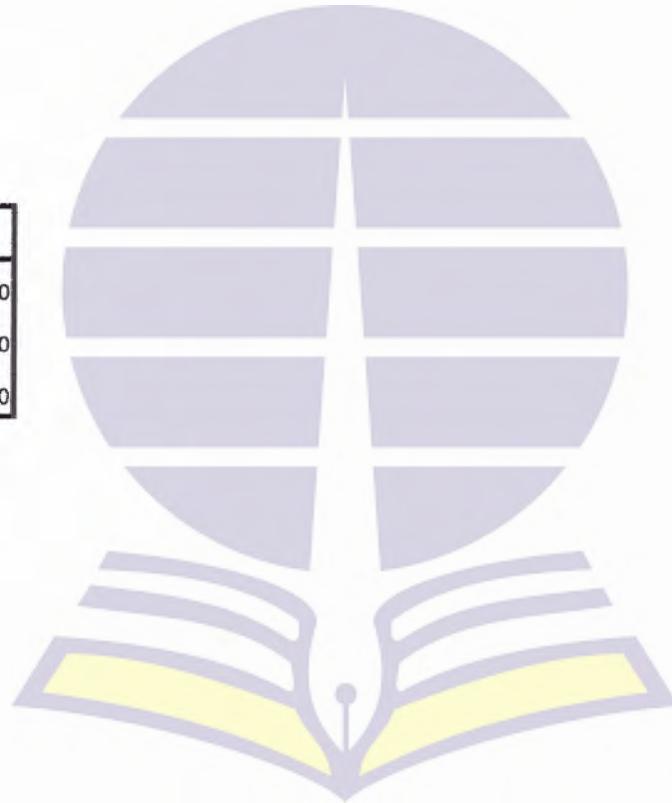
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	7



```

RELIABILITY
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

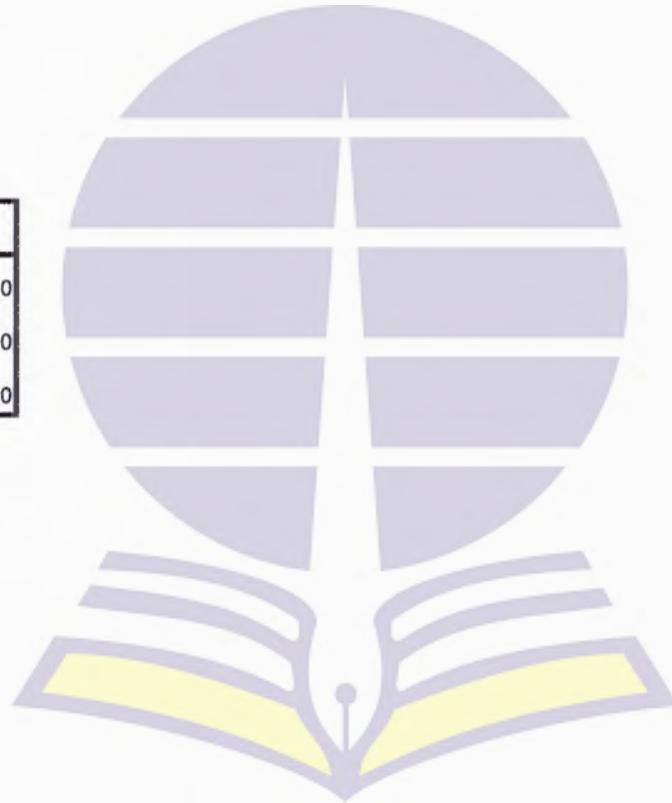
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6



```

RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

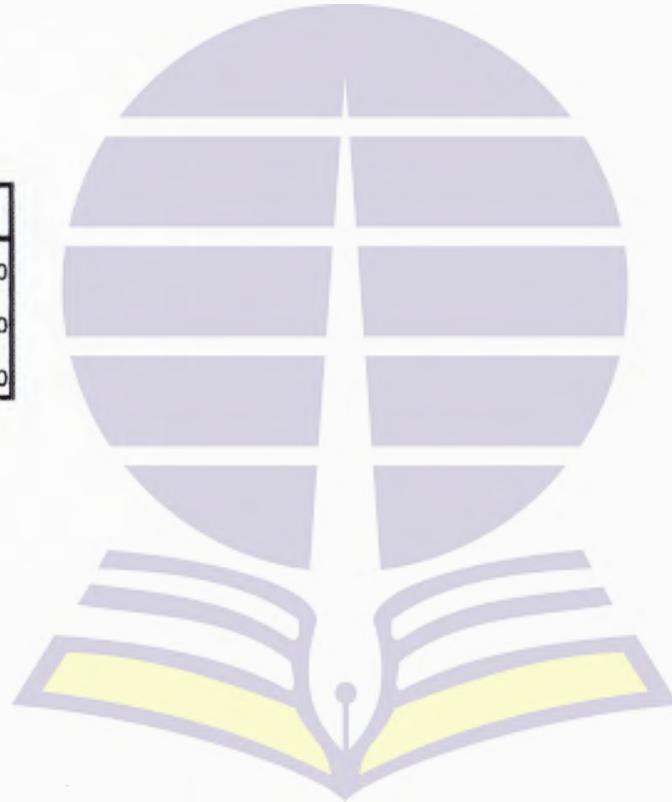
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	9



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	60	28	40	2033	33.88	2.471
Motivasi	60	22	35	1812	30.20	3.354
Komitmen Organisasional	60	20	30	1488	24.80	2.335
Valid N (listwise)	60					

```

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8
  /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```



Frequencies

		Statistics							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.32	4.43	4.57	4.13	4.02	4.13	4.18
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		246	259	266	274	248	241	248	251

Frequency Table

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	52	86.7	86.7	88.3
	5	7	11.7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	29	48.3	48.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	28	46.7	46.7	51.7
	5	29	48.3	48.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	20	33.3	33.3	38.3
	5	37	61.7	61.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.5

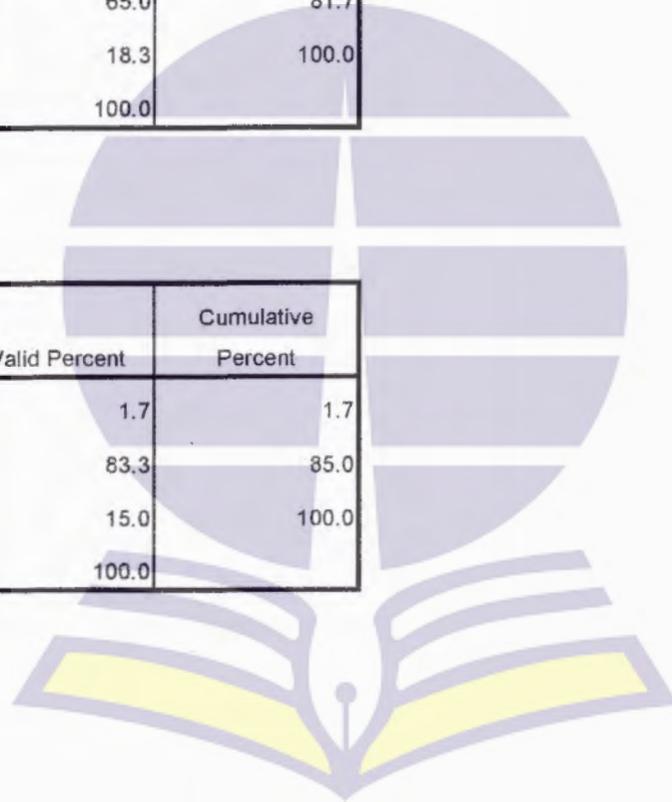
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.0	15.0	15.0
	4	34	56.7	56.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	39	65.0	65.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x1.7

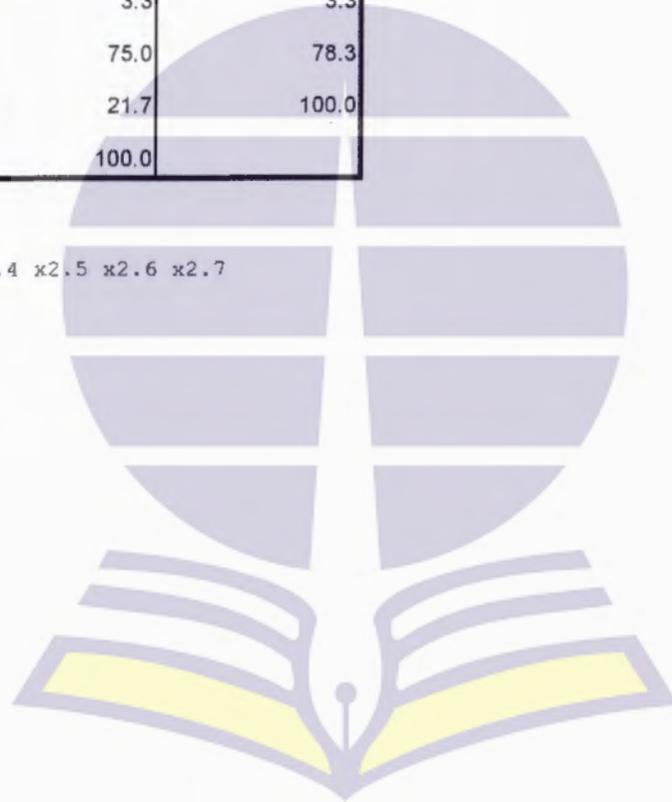
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	50	83.3	83.3	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	



x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	45	75.0	75.0	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7  
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM  
  
/ORDER=ANALYSIS.
```



Frequencies

		Statistics						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.65	4.55	4.25	4.32	4.13	4.08	4.22
Minimum		4	3	2	3	3	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		279	273	255	259	248	245	253

Frequency Table

		x2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	35.0	35.0	35.0
	5	39	65.0	65.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	25	41.7	41.7	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	7	11.7	11.7	15.0
	4	25	41.7	41.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	33	55.0	55.0	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	20	33.3	33.3	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	25.0	25.0	25.0
	4	25	41.7	41.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	3	5.0	5.0	8.3
	4	35	58.3	58.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM

/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.32	4.28	4.33	4.47	4.18	4.22
Minimum		3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		199	257	260	268	251	253

Frequency Table

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	44	73.3	73.3	73.3
	4	13	21.7	21.7	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	23	38.3	38.3	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	30	50.0	50.0	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	30	50.0	50.0	51.7
	5	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	33	55.0	55.0	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.0	15.0	15.0
	4	29	48.3	48.3	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.43	4.65	4.37	4.33	4.50	4.35	4.17	4.12	4.30
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		266	279	262	260	270	261	250	247	258

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	26	43.3	43.3	50.0
	5	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	19	31.7	31.7	33.3
	5	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	22	36.7	36.7	50.0
	5	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

y4

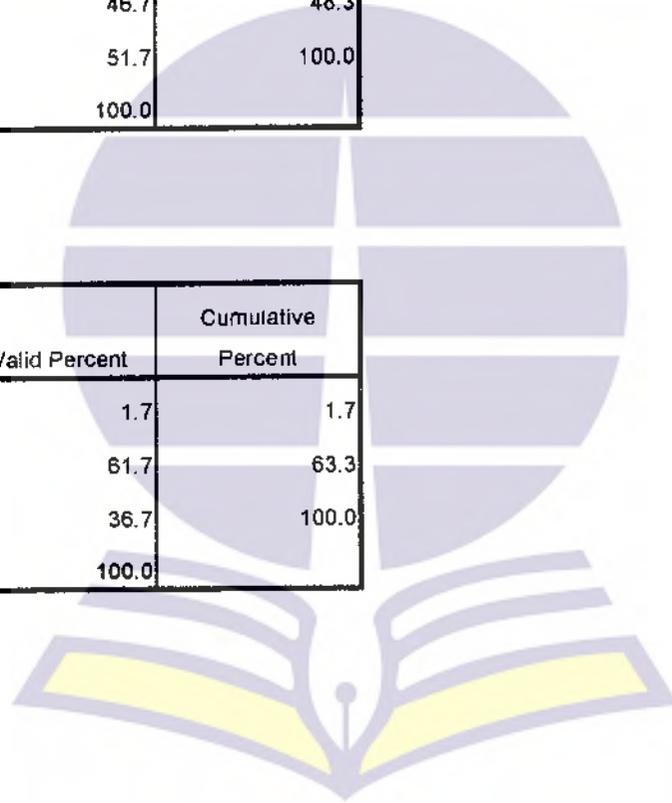
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	30	50.0	50.0	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	28	46.7	46.7	48.3
	5	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	37	61.7	61.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



y7

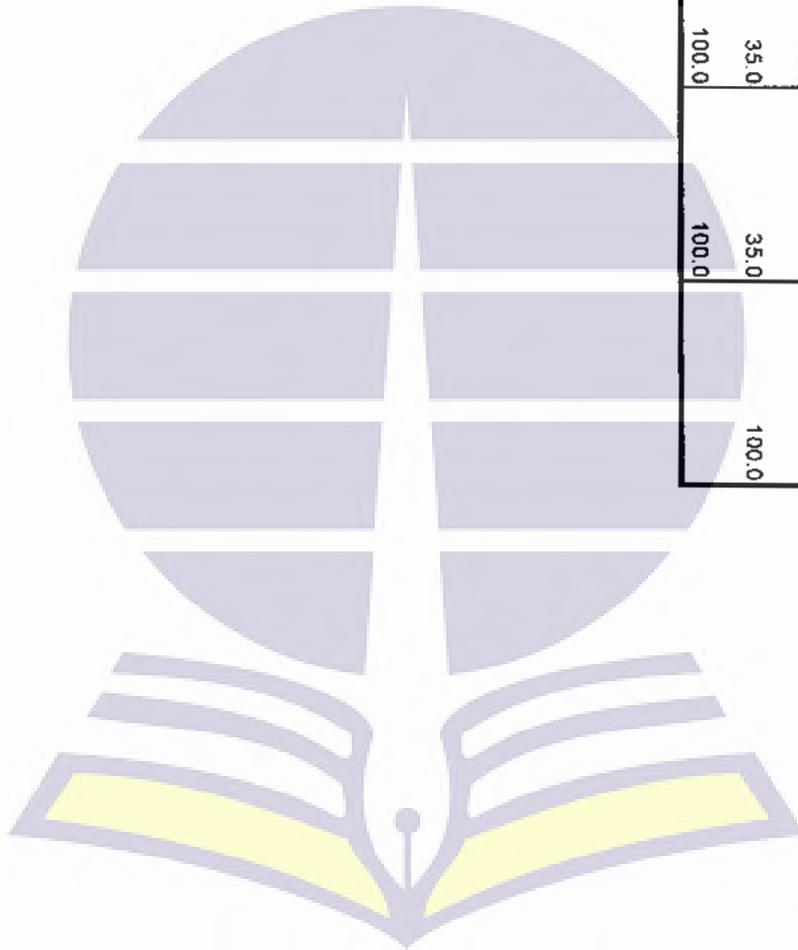
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	36	60.0	60.0	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	43	71.7	71.7	80.0
	5	12	20.0	20.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.0	5.0	5.0
4	36	60.0	60.0	65.0
5	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	



```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43577339
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.055
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981
a. Test distribution is Normal.		

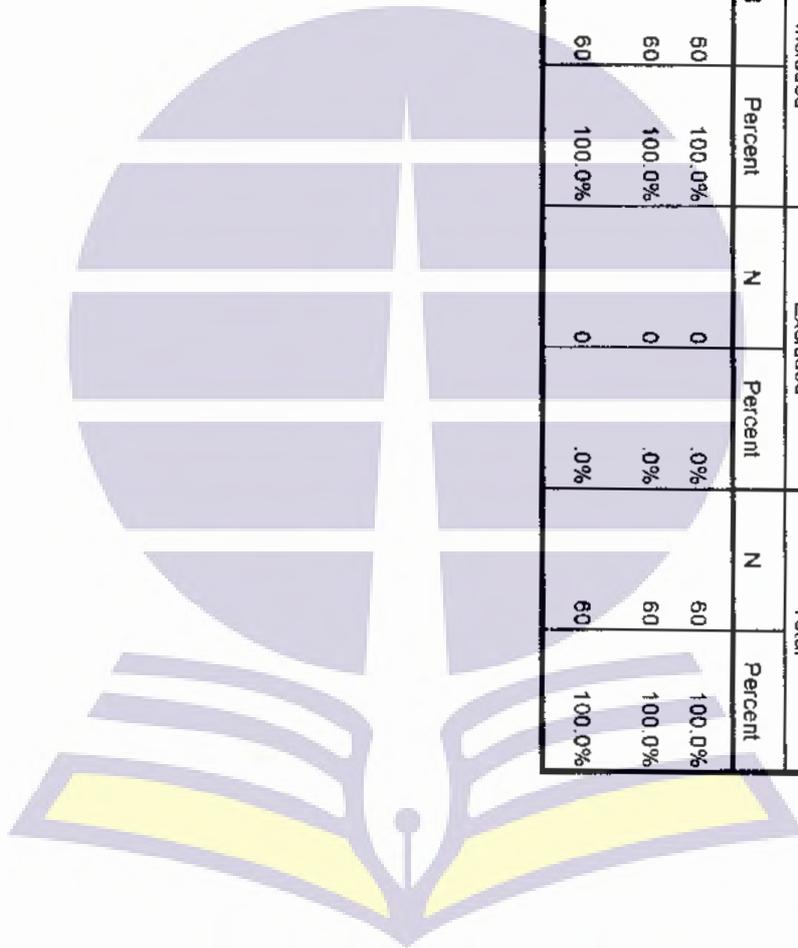
```

MEANS TABLES=Ytotal BY X1total X2total X3total
  /STATISTICS LINEARITY.

```

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kepemimpinan	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
Kinerja * Motivasi	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%
Kinerja * Komitmen Organisasional	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%

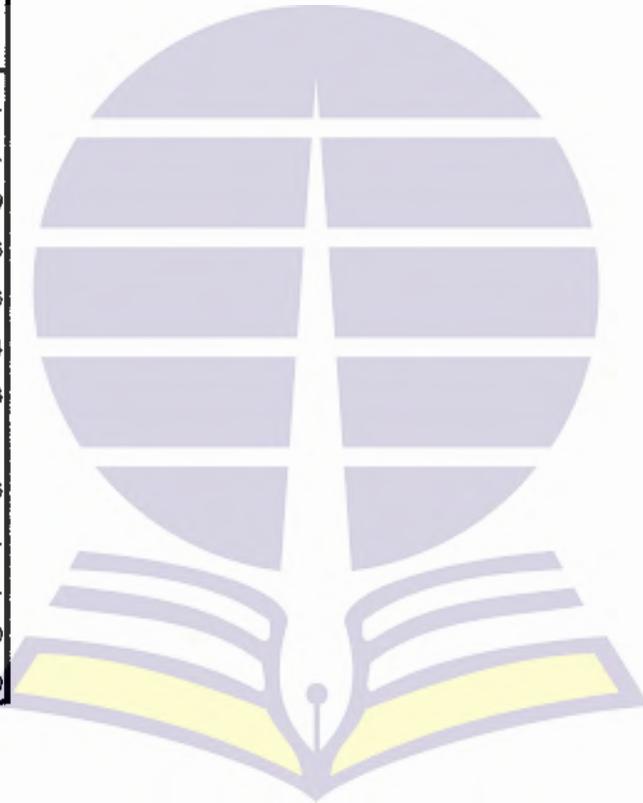


Kinerja * Kepemimpinan

Report

Kinerja

Kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
28	32.00	1	
29	32.00	1	
30	35.00	4	3.559
31	34.00	4	.816
32	37.78	9	1.716
33	41.00	2	1.414
34	40.38	13	1.193
35	40.00	13	1.581
36	41.56	9	1.236
38	40.00	1	
39	44.00	1	
40	44.00	2	.000
Total	39.22	60	3.130



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	453.329	11	41.212	15.844	.000
		Linearity	377.043	1	377.043	144.953	.000
		Deviation from Linearity	76.286	10	7.629	2.933	.006
	Within Groups		124.855	48	2.601		
	Total		578.183	59			

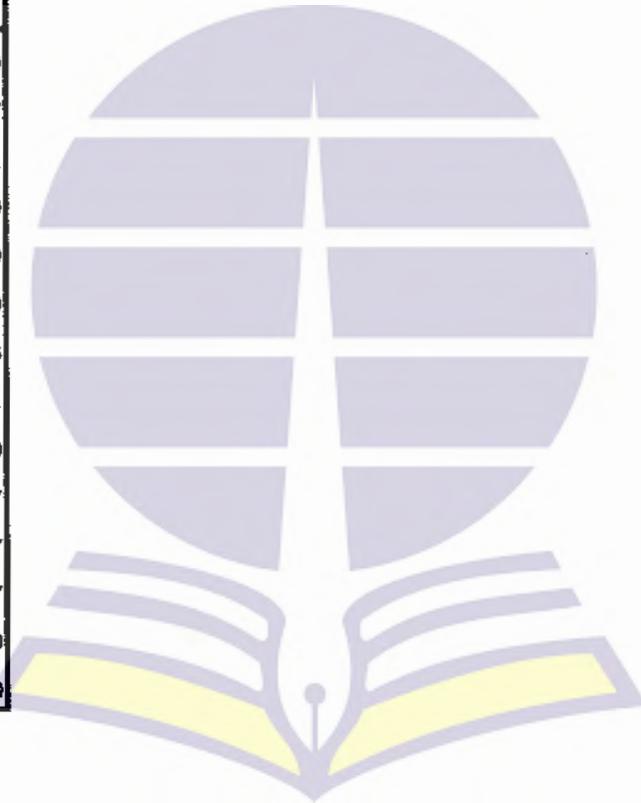
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kepemimpinan	.808	.652	.885	.784

Kinerja * Motivasi**Report**

Kinerja

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
22	32.00	2	.000
23	32.33	3	.577
25	37.00	1	.
26	34.00	2	.000
27	40.00	2	.000
28	38.00	6	3.899
29	39.70	10	1.636
30	42.00	1	.
31	39.00	2	.000
32	40.67	15	1.047
33	39.78	9	1.787
34	40.50	4	.577
35	44.00	3	.000
Total	39.22	60	3.130

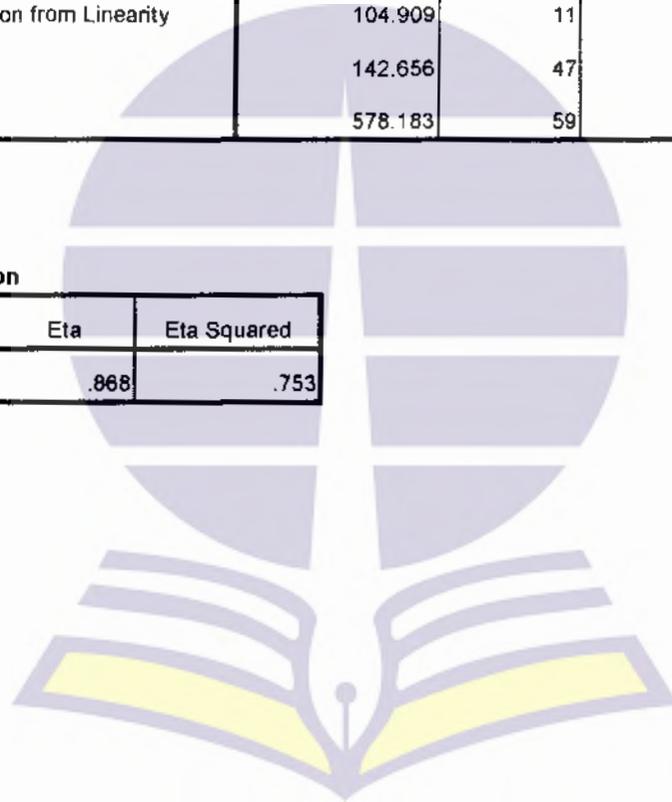


ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	435.528	12	36.294	11.958	.000
		Linearity	330.619	1	330.619	108.927	.000
		Deviation from Linearity	104.909	11	9.537	3.142	.003
	Within Groups		142.656	47	3.035		
	Total		578.183	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	.756	.572	.868	.753

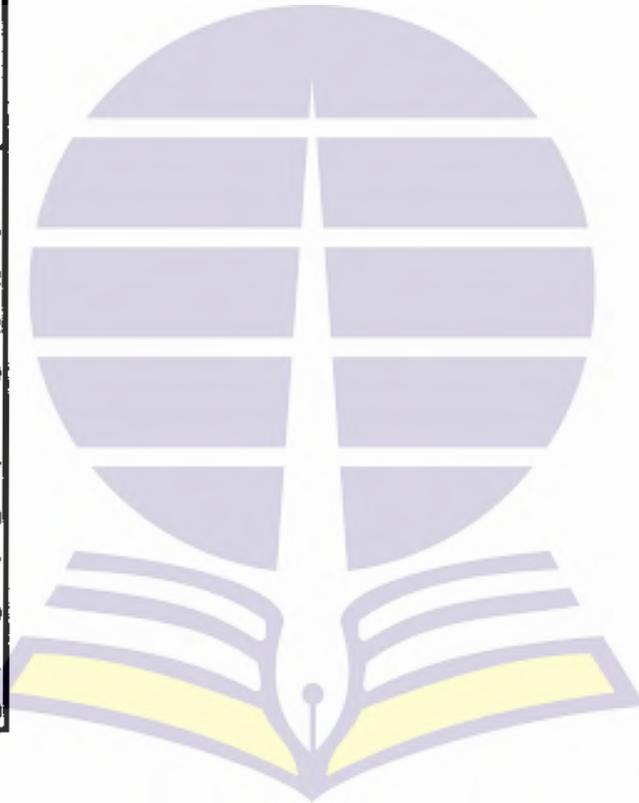


Kinerja * Komitmen Organisasional

Report

Kinerja

Komitmen Organisasional	Mean	N	Std. Deviation
20	41.00	1	
21	33.80	5	3.493
22	34.50	4	1.732
23	37.64	11	1.912
24	39.50	4	2.380
25	39.73	11	1.421
26	41.43	7	1.397
27	41.09	11	1.300
28	43.33	3	.577
29	40.00	2	.000
30	44.00	1	
Total	39.22	60	3.130



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	417.366	10	41.737	12.717	.000
		Linearity	305.799	1	305.799	93.175	.000
		Deviation from Linearity	111.567	9	12.396	3.777	.001
	Within Groups		160.817	49	3.282		
	Total		578.183	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Komitmen Organisasional	.727	.529	.850	.722

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Ytotal
/METHOD=ENTER X1total X2total X3total
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(2RESID)

/SAVE RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja



Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.778	1.474

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepemimpinan

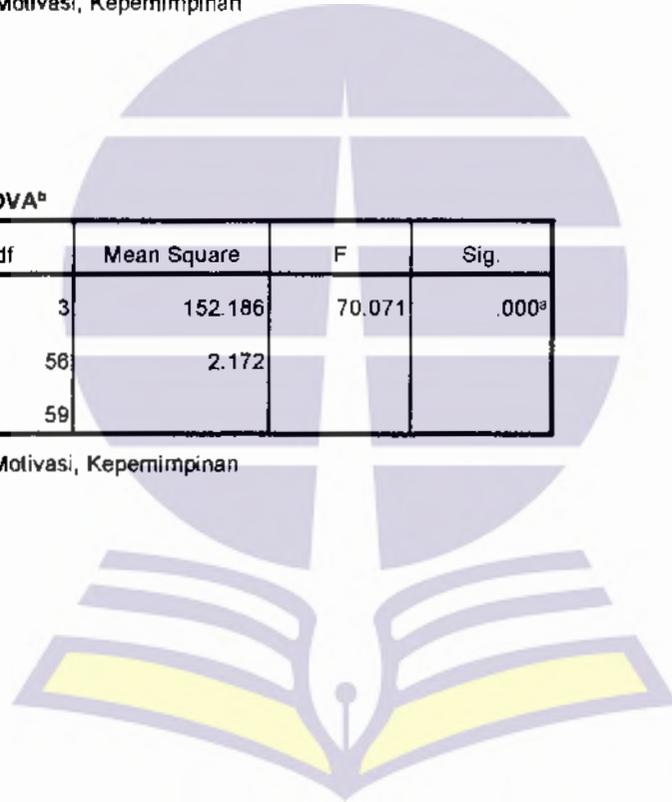
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.558	3	152.186	70.071	.000 ^a
	Residual	121.625	56	2.172		
	Total	578.183	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.743	2.679		1.397	.168		
	Kepemimpinan	.378	.132	.298	2.856	.006	.344	2.904
	Motivasi	.354	.082	.379	4.300	.000	.483	2.072
	Komitmen Organisasional	.483	.109	.360	4.427	.000	.567	1.762

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi	Komitmen Organisasional
1	1	3.988	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	24.976	.17	.00	.59	.10
	3	.004	30.397	.53	.00	.01	.62
	4	.001	54.508	.30	1.00	.40	.28

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

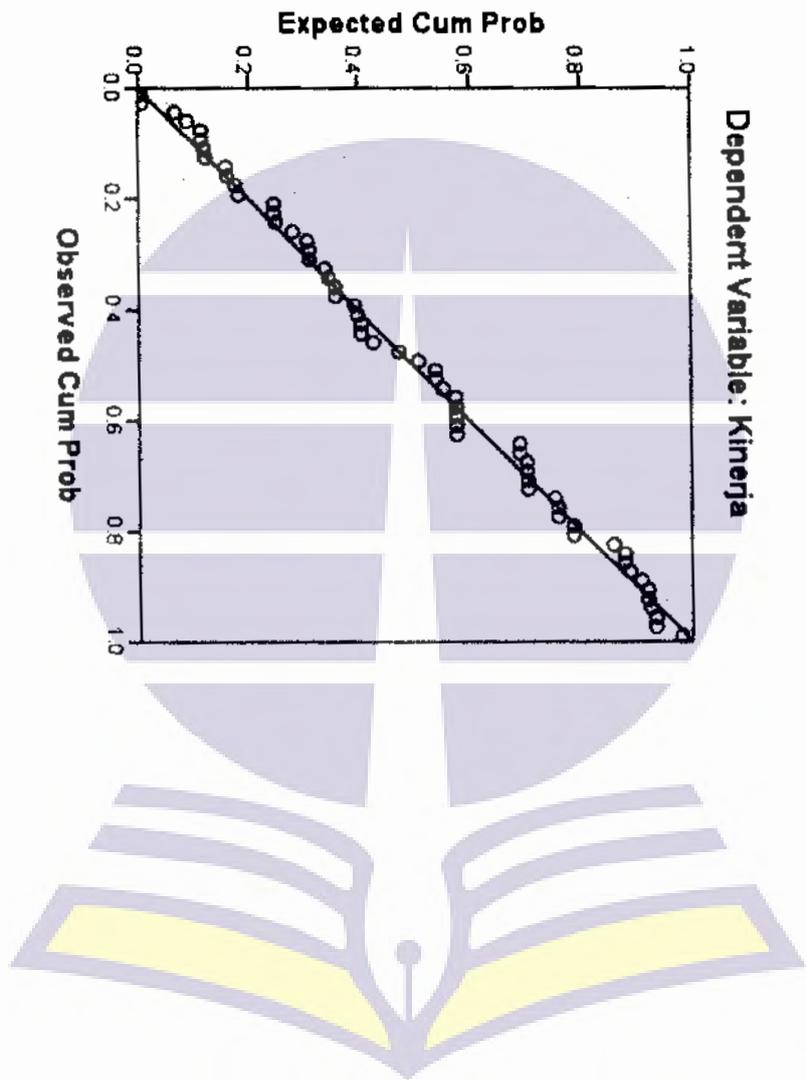
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.61	45.74	39.22	2.782	60
Std. Predicted Value	-2.375	2.345	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.219	.734	.361	.121	60
Adjusted Predicted Value	32.69	46.01	39.21	2.781	60
Residual	-3.727	3.042	.000	1.436	60
Std. Residual	-2.529	2.064	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.568	2.288	.002	1.009	60
Deleted Residual	-3.843	3.736	.005	1.542	60
Stud. Deleted Residual	-2.709	2.381	.000	1.028	60
Mahal. Distance	.322	13.638	2.950	2.796	60
Cook's Distance	.000	.298	.019	.041	60
Centered Leverage Value	.005	.231	.050	.047	60

a. Dependent Variable: Kinerja



Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

