

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN PERIKANAN
DAN KEHUTANAN (BP4K) KABUPATEN PAKPAK BHARAT**



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

Disusun Oleh:
Marudut Silaban
NIM. 018264003

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PELAKSANA PENYULUHAN
PERTANIAN PERIKANAN DAN KEHUTANAN (BP4K)
KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

Marudut Silaban

Universitas Terbuka

silabanmarudut@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi, terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat 71 orang pegawai. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh/ sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesa Uji t, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} 10,091 > F_{tabel} 2,872 dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 5,438, kompensasi (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,020 dan motivasi (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 2,276, dan t_{tabel} sebesar 1,682, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan nilai probabilitas sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari ketiga variabel dimaksud, terdapat variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dibanding dengan variabel kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3), dimana nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan yaitu 5,438 lebih besar dari nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi yaitu 2,020 dan motivasi adalah 2,276. Untuk itu nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel kepemimpinan juga lebih besar yaitu 0,655 dibanding dengan variabel kompensasi yaitu 0,414 dan motivasi yaitu 0,639.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja

**INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPENSATION, AND MOTIVATION
TO OFFICER PERFORMANCE OF AGRICULTURE FISHERIES
ESPIONNAGE AND FORESTRY AGENCY (BP4K)
DISTRICT PAKPAK BHARAT**

Marudut Silaban

silabanmarudut@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, compensation, and motivation, as well as getting the empirical evidence of leadership, compensation, and motivation on employee performance on BP4K Pakpak Bharat.

The is study of population 71 employees. Type of data used is primary data collection using questionnaire. Analysis is the Multiple Linear Regression, Hypothesis t Test, F Test, and Analysis of the coefficient of determination (R^2).

Based on simultaneous testing (test F) note that the value Fhitung 10.091 > F 2.872 with a confidence level of 95% or $\alpha = 0.05$. This suggests that the leadership variable (X_1), compensation (X_2) and motivation (X_3) significantly and positively together to employee performance (Y), so the hypothesis is accepted.

Partial test results (t test) indicate that the leadership (X_1), compensation (X_2) and motivation (X_3) have a value of $t_{compared} > t_{table}$, so that the three variables revealed significant and positive impact on employee performance variable (Y) .

Of the three variables mentioned, there is a leadership variable (X_1) is the most variable of the dominant effect compared to the variable (X_2) and motivation (X_3), where the value of the variable t for leadership that is greater than the value of 5,438 t for the variable compensation that is 2,020 and motivation is 2,276. Look coefficients standardized beta value for the variable is also greater leadership is 0.655 compared with 0.414 and variable compensation that motivation is 0.639.

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, and Employee Performance.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Medan, 17 Juni 2013

Yang Menyatakan



(Marudut Silaban, SE)

NIM. 018264003

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

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat

Penyusun TAPM : Marudut Silaban, SE

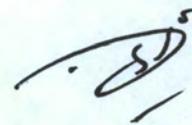
NIM : 018264003

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II




Dr. Yeni Absah, SE, M.Si

Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si

NIP. 19741123 200012 2 001

NIP. 19591013 198601 2 003

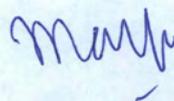
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu

Direktur Program Pascasarjana

Program Magister Manajemen

Universitas Terbuka




Maya Maria, SE, MM

Suciati, M.Sc, Ph.D

NIP. 19720501 199903 2 003

NIP. 19520213 198503 2 001

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

PENGESAHAN

Nama : Marudut Silaban
 NIM : 018264003
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 06 Juli 2013

Waktu : 15.00 s/d 17.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

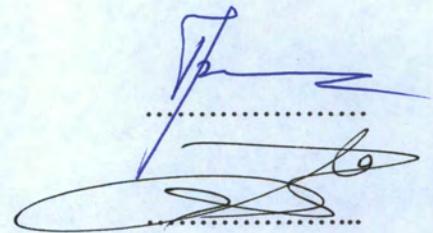
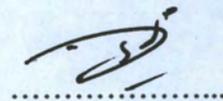
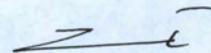
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Dr. Tita Rosita

Penguji Ahli : Dr. Pheni Chalid

Pembimbing I : Dr. Yeni Absah, SE, M.Si

Pembimbing II : Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Adapun judul TAPM ini adalah "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat".

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Kepala UPBJJ-UT Medan selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I Dr. Yeni Absah, SE, M.Si ; Pembimbing II Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, SE, M.Si yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Ilmu program Magister Manajemen selaku penanggung jawab program pascasarjana Magister Manajemen;
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
6. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini,

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Sidikalang , 17 Juni 2013

Penulis,

Marudut Silaban,SE

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vi
Daftar Bagan	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori	16
2.1. Kepemimpinan	16
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2. Teori Kepemimpinan	17
2.2. Kompensasi	20
2.2.1. Pengertian Kompensasi	20
2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi	20
2.3. Motivasi	21
2.3.1. Pengertian Motivasi	21
2.3.2. Pengukuran Motivasi	22
2.3.3. Teori Motivasi	23
2.4. Kinerja Pegawai	24
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai	24
2.4.2. Penilaian Kinerja Pegawai	25
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	26
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	33
D. Defenisi Operasional	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel	43
C. Instrumen Penelitian	44
D. Prosedur Pengumpulan Data	45

E. Metode Analisis Data	45
3.1. Uji Validitas	46
3.2. Uji Reliabilitas	48
3.3. Uji Asumsi Klasik	48
3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.5. Pengujian Koefisien Regresi	52
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	56
A. TEMUAN	56
1. Gambaran Umum	56
2. Responden Penelitian	57
3. Analisis Deskriptif	58
4. Pengujian Data	61
4.1. Uji Validitas	61
4.2. Uji Reliabilitas	64
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.3.1. Kepemimpinan	65
4.3.2. Kompensasi	65
4.3.3. Motivasi	66
4.3.4. Kinerja Pegawai	66
4.4. Uji Asumsi Klasik	67
4.5. Pengujian Hipotesis Penelitian	71
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.7. Pengujian Dengan Uji F	73
4.8. Pengujian Dengan Uji t	75
4.9. Koefisien determinan (R^2)	77
B. PEMBAHASAN	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR BAGAN

No	Daftar Bagan	Halaman
Bagan 1	Kerangka Berpikir	35

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4.1	Histogram.....	68
Gambar 4.2	Normal P-Plot of Regression	69
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	71

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	: Permasalahan dan Kendala Pencapaian Kinerja BP4K	6
Tabel 1.2	: Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah BP4K	9
Tabel 2.1	: Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2	: Jurnal Pendukung	32
Tabel 2.3	: Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.1	: Data Pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat	43
Tabel 4.1	: Jumlah Kuesioner Yang Digunakan	57
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3	: Responden berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4	: Responden berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.5	: Responden berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.6	: Uji Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan.....	61
Tabel 4.7	: Uji Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi	62
Tabel 4.8	: Uji Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.9	: Uji Validitas Penelitian Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.10	: Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.11	: Deskripsi Variabel Penelitian	67
Tabel 4.12	: Hasil Pengujian Multikolinearitas	70
Tabel 4.13	: Model Persamaan Regresi	72
Tabel 4.14:	Hasil Uji F	74
Tabel 4.15	: Hasil Uji t	75
Tabel 4.16:	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR LAMPIRAN

No	Daftar Lampiran	Halaman
Lampiran 1	: Kuesioner.....	87
Lampiran 2	: Tabel Frekuensi Responden	92
Lampiran 3	: Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 4	: Regresi Linier Berganda.....	99
Lampiran 5	: Tabel Tabulasi Data.....	104

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan dalam suatu organisasi, yang menjadi faktor utamanya adalah sumber daya manusia (SDM). Sebab sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diemban dikatakan baik, jika organisasi dimaksud tentu mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja pegawai yang berkualitas, serta berpengetahuan dan berketerampilan baik. Disebut sebagai Organisasi yang baik adalah dimana organisasinya berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, dengan demikian tercapailah tujuan sebagaimana visi dan misi dari organisasi tersebut.

Menurut Nurhalis, (2007). Kinerja merupakan “kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.”

Menurut Munthe, (2009). Mengatakan “pemberdayaan pegawai sangat diperlukan selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi.”

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja,

system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi, dan system penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Menurut R. Wayne Mondy.

Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat, pengukuran atau penilaian kinerjanya dapat dijadikan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan yang dipercayakan dalam hal ini produktivitas kerjanya atas organisasi tersebut.

Dalam upaya penyelenggaraan pemerintah yang “*Good Governance*” sudah merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan pembangunan masyarakat khususnya di bidang penyuluhan, pertanian, perikanan, dan kehutanan. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut diperlukan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berhasil guna, bersih, dan bertanggungjawab serta bebas dari KKN.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat dalam rangka meningkatkan kinerja telah berupaya melakukan pembenahan diri yang dalam kapasitasnya sebagai unsur pelaksanaan tugas tertentu dalam pemerintahan tepat, jelas dan legitimate tetap berkomitmen untuk mendorong terwujudnya masyarakat Pakpak Bharat yang Nduma (makmur, sejahtera). Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Pakpak Bharat. Seperti yang tertuang

dengan Undang- Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan dimana fungsinya adalah :

- a. Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya.
- b. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha.
- c. Membantu pelaku utama dan pelaku usaha menumbuhkembangkan organisasinya untuk menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik, dan berkelanjutan.
- d. Melembagakan nilai- nilai budaya pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang maju dan modern bagi pelaku utama secara berkelanjutan.
- e. Memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai organisasi yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat, salah satunya dalam penyuluhan bidang pertanian, tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi serta menghasilkan data yang berkualitas. Guna menunjang hal tersebut perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kinerja yang baik.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat, adalah masih ditemukan beberapa masalah, dilihat dari pengukuran kinerja belum menunjukkan

seberapa besar kemampuan prestasi yang diberikan pegawai terhadap kinerjanya, baik dalam sumber daya manusia (SDM), serta penyuluhan yang menjadi program kerja belum menunjukkan kinerja yang optimal, ini disebabkan :

1. Masih adanya pegawai dari segi kinerjanya masih rendah, seperti :
 - a. Hasil kinerjanya tidak tepat waktu (terlambat laporan bulanan)
 - b. Hasil kerja menyangkut kuantitas, kualitas belum optimal
2. Pegawai BP4K dalam memberikan pelayanan di bidang penyuluhan yang optimal kepada masyarakat petani menghadapi kendala menyangkut sumber daya manusia, sarana dan prasarana yaitu :
 - a. Pegawai kurang memahami dalam pelayanan penyuluhan terhadap masyarakat petani. Hal ini dapat diketahui berdasarkan laporan petani yang masuk kepada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan tentang kinerja penyuluh di lapangan, juga dalam penilaian angka kredit penyuluh yang menyangkut poin terhadap pelayanan penyuluhan kepada masyarakat sangat kecil.
 - b. Pegawai kurang memahami dalam pelayanan penyuluhan terhadap masyarakat petani. Ini dapat diketahui berdasarkan penilaian kinerja penyuluhan yang dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu dalam penyusunan daftar usul penetapan angka kredit jabatan penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan dimana pelaksanaan penyuluhan pertanian dalam penyusunan materi, perencanaan dan penerapan metode penyuluhan pertanian sangat minim dilaksanakan.

- c. Penyuluh pertanian belum menggunakan sarana dan prasarana yang sebenarnya misalnya pelaksanaan ubinan yang digunakan untuk mengukur hasil produksi tanaman pangan.
3. Masih adanya aparatur yang belum memahami apa tugas pokok dan fungsi pokok jabatan yang diembanya, yang mengakibatkan kinerja tidak professional. Ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi bidang lain yang bukan tugas dan fungsinya seperti bidang penyuluhan penyuluhan mengurus bidang monitoring dan evaluasi penyuluhan atau bidang sarana dan prasarana penyuluhan atau bahkan mengurus bidang sekretariat badan dan juga sebaliknya dan yang lebih fatalnya lagi masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sama sekali.
4. Kepemimpinan belum dapat menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Ini ditandai dengan adanya pegawai yang merasa takut untuk melaksanakan kegiatan yang dipercayakan pimpinan kepadanya, dan merasa takut kegiatan yang akan dilaksanakan takut bermasalah dengan hukum. Ini ditandai bahwa kurangnya pengawasan dari atasan sekaligus motivasi yang diberikan atasan sangat terlalu minim (kurang) kepada bawahannya mengakibatkan kegiatan yang dilaksanakan banyak yang tertunda, tidak tepat sasaran dan tidak tepat waktu.
5. Iklim suasana kantor seperti tempat lokasi kerja, akses jalan dan pelayanan yang belum optimal. Ini juga akan berdampak masalah terhadap kinerja

dimana lingkungan kerja tidak memungkinkan dengan menampung banyaknya jumlah pegawai BP4K dimana jumlah pegawai terbanyak nomor 3 (tiga) di Pemerintah Kabupaten Pakpak Bharat sementara lokasi perkantoran sedang. Termasuk juga akses jalan menuju lokasi BP4K sangat curam dan terjal mengakibatkan jalan menuju kantor tersebut rusak.

Tabel 1.1. Permasalahan dan kendala dalam pencapaian kinerja BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

No.	Faktor	Rincian
(1)	(2)	(3)
1.	Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekurangan jumlah SDM 2. Displin aparaturnya masih relative rendah. 3. Petugas penyuluh lapangan belum memiliki. Yang spesifik sesuai dengan bidang teknis di lapangan. 4. Kurangnya rasa percaya diri pegawai. 5. Kurang memahami tugas pokok dan fungsi kerja. 6. Kurang koordinasi antar bidang/seksi. 7. Kurangnya sarana & prasarana pendukung operasional kantor. 8. Belum optimalnya pemberdayaan pegawai. 9. Rendahnya kreativitas dan keahlian pegawai. 10. Kurangnya monitoring dan evaluasi pimpinan atas kinerja pegawai.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimal koordinasi lintas sektoral yang menangani tentang keberhasilan pembangunan pertanian.

2.	Faktor Eksternal	2. Kurangnya partisipatif masyarakat/ pelaku usaha, 3. Iklim suasana kantor seperti lokasi kerja, akses jalan, dll. 4. Rendahnya SDM masyarakat. 5. Kepemilikan tanah ulayat yang masih sangat Dihormati. 6. Belum optimalnya sosialisai kegiatan penyuluhan pertanian terhadap masyarakat petani.
----	------------------	--

Sumber: Hasil wawancara dengan Sekretariat Badan BP4K tgl. 6-7 Maret 2013

Dalam memenuhi amanah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan telah dibentuk Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat dengan dasar pembentukannya dengan dikeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pakpak Bharat Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pakpak Bharat serta uraian tugas dan fungsinya diatur berdasarkan Peraturan Bupati Pakpak Bharat Nomor 4 Tahun 2009. Adapun tugas pokok dari Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat :

I. TUGAS POKOK

1. Menyusun kebijakan Program Penyuluhan Kabupaten yang sejalan dengan kebijakan Program Penyuluhan Provinsi dan Nasional;
2. Melaksanakan Penyuluhan dan mengembangkan Mekanisme tata Kerja dan Metode Penyuluhan;

3. Melaksanakan pembinaan pembangunan kerjasama, kemitraan, pengelolaan kelembagaan, sarana dan prasarana serta pembiayaan penyuluhan;
4. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, pengemasan dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
5. Melaksanakan peningkatan kapasitas penyuluh PNS, swadaya, dan swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan.

II. FUNGSI

1. Perumusan kebijakan program dan kegiatan di bidang Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan;
2. Pelayanan Teknis dan Administrasi sebagai wadah koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan;
3. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatausahaan kepegawaian, keuangan, peralatan/perlengkapan dan organisasi;
4. Pengelolaan dan fasilitator peningkatan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan, gerakan kerjasama masyarakat, dunia usaha dan lainnya dalam upaya peningkatan ketersediaan pangan, distribusi dan kewaspadaan pangan serta penganekaragaman konsumsi dan kehutanan;
5. Membantu dan menilai pelaksanaan program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan serta pencapaian tujuan dan sasaran program penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Dalam menilai baik buruknya pencapaian kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K), tentunya dipengaruhi

oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini ada tiga masalah faktor yang diidentifikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi ini, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan 2 (dua) orang Kepala Bidang (Kabid) di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Dubrin, (2005). Kepemimpinan adalah “upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak, merespon, dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.”

Terkait dengan kepemimpinan di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat dalam mencapai tujuannya tergantung pada kepemimpinan seorang pemimpin, dalam hal ini kepemimpinannya belum mampu menggerakkan SDM (sumber daya manusia) disebabkan:

1. Belum optimal pemberdayaan pegawai, dalam peningkatan produktivitas kinerja misalnya pelatihan petugas penyuluhan
2. Kurangnya rasa percaya diri pegawai dari segi kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya baik tim maupun individu.
3. Masih rendah pengetahuan dalam mengupayakan sarana dan prasarana

yang ada, seperti: masih ada pegawai belum dapat mengoperasikan komputer (gagap teknologi).

4. Belum optimalnya pengadaan sosialisasi tentang kepemimpinan yang baik bagi sejumlah individu pegawai terkait dengan tugas dan fungsi yang diemban yang di berikan kepadanya.
5. Kurangnya evaluasi terhadap kinerja pegawai, seperti mengevaluasi kinerja bagi pejabat struktural, tenaga fungsional, dan staf.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pakpak Bharat nomor 06 tahun 2008 tentang organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pakpak Bharat, BP4K Kabupaten Pakpak Bharat didukung oleh:

Tabel 1.2. Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah BP4K Kab. Pakpak Bharat

NO	JABATAN	ESELON	JLH	KET
1	2	3	4	5
1	Kepala Badan	II.	1	Ada
2	Sekretaris Badan	III	1	Ada
3	Kepala Bidang Penyuluhan	III	1	Ada
4	KaBid. Sarana dan Prasarana Penyuluhan	III	1	Ada
5	KaBid. Monitoring dan Evaluasi Penyuluhan	III	1	Ada
6	Kasubbag Umum dan Perlengkapan	IV	1	Ada
7	Kasubbag Keuangan dan Kepegawaian	IV	1	Ada
8	Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	IV	1	Tidak Ada
9	Kasubbid Program Penyuluhan	IV	1	Ada
10	Kasubbid Pengembangan SDM	IV	1	Tidak ada
11	Kasubbid Sarana Penyuluhan	IV	1	Tidak ada
12				

13	Kasubbid Pemeliharaan Sarana Penyuluhan	IV	1	Tidak ada
14	Kasubbid Monitoring Penyuluhan	IV	1	Ada
	Kasubbid Supervisi dan Evaluasi			Tidak ada

Sumber data Sekretariat BP4K Kab. Pakpak Bharat Tahun 2013 (Maret 2013)

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas, maka dapat dikatakan bahwa dalam kepemimpinan di organisasi tersebut akan membawa suatu masalah, sebab adanya beberapa jabatan yang masih kosong/belum terisi yang tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai disana, akibatnya berdampak pada hasil kinerja pegawai tidak tepat waktu, atau belum optimal.

Faktor kedua adalah kompensasi. Menurut Notoatmojo dalam Riadi, Muchlisin, (2012). Kompensasi adalah sesuatu (imbalan) yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau imbalan setelah mereka menjalankan kewajibannya.

Menurut Irianto dalam Riadi, Muchlisin, (2012). Dalam mengukur keberhasilan implementasi sistim kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu : *“Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistim kompensasi tertentu?”*. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistim dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
2. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.

3. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
4. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
5. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
6. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
7. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
8. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Berbicara mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan Sekretaris Badan BP4K, pegawai belum mengerahkan upaya untuk mencapai kinerja yang optimal. Terkait kompensasi yang diterima terhadap kontribusi yang diberikanya belum optimal jika dilihat atas kompensasi yang diterima pegawai setiap bulanya berupa yaitu :

- a. Gaji dan upah
- b. Tunjangan jabatan (struktural, staf, fungsional)
- c. Insentif yang diterima pegawai dalam triwulanan
- d. Dana operasional sepeda motor, dll

Faktor ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Zainun, (2004). “Motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi”. Motivasi adalah hal-hal yang menjadi pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Berdasarkan hasil prasarvei dan wawancara dengan sekretariat BP4K Kabupaten Pakpak Bharat terkait dengan motivasi kerja pegawai yang terjadi di BP4K diketahui belum maksimal seperti, dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja bagi penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan, BP4K Kabupaten Pakpak Bharat pada tahun Anggaran 2013 telah menganggarkan kegiatan pemberian penghargaan penyuluh pertanian berprestasi tingkat Kabupaten Pakpak Bharat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kepala Bidang yang menangani kegiatan tersebut menyatakan masih banyak penyuluh kurang berminat, dan tidak termotivasi dalam mengikuti program kegiatan tersebut hal ini disebabkan pemahaman aparatur dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai penyuluh di lapangan tidak terlaksana dengan baik.

Menurut Edward Murray dalam Hendry, (2010). Berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan

4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Untuk itu, organisasi perlu mengetahui sejauhmana motivasi kerja para pegawainya, sesuai visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja pegawai dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, maka yang menjadi faktor terpenting adalah kepemimpinan, kompensasi, serta motivasi terhadap pegawai juga menentukan kinerjanya. Sebab jika pegawai memiliki kepemimpinan yang baik serta profesional, pasti mempengaruhi motivasi kerjanya yang penuh tanggung jawab, namun bila tidak didukung dengan kompensasi sudah tentu kinerja pegawai belum berjalan seoptimal mungkin, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana visi dan misi dari organisasi tersebut.

Berawal dari hasil pengamatan dan penelitian di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat kinerja pegawai belum optimal, karena kurangnya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja yang tidak menghargai kenyataan, terkait dengan fungsi dari sistem penyuluhan pertanian sesuai dengan undang-undang No. 16 Tahun 2006.

Berangkat dari permasalahan di atas, penulis tertarik akan melakukan penelitian untuk mengetahui dan menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan,

kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai BP4K di Kabupaten Pakpak Bharat.

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, dan berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang diidentifikasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauhmana pengaruh :

1. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Kompensasi terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Motivasi terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat.

4. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Pakpak Bharat.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis dan praktisi. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan akan menambah literature yang ada. Sedangkan secara praktisi bermanfaat :

1. Bahwa hasil penelitian ini berguna sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pihak manajemen dalam menerapkan kepemimpinan, strategi dalam memotivasi pegawai, dan strategi penentuan kompensasi bagi pegawai sehingga dapat diharapkan meningkatkan kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
4. Untuk menambah ilmu bagi peneliti untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati apakah pelaksanaan kinerja yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.
5. Sebagai tambahan informasi secara teoritis dan empiris bagi Mahasiswa Universitas Terbuka (UT) untuk penelitian selanjutnya didalam menganalisis kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian kepemimpinan

Menurut Young dalam Hariyanto, (2010). Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Tead Terry Hoyt dalam Hariyanto, (2010). Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Menurut T. Ham Handoko Kepemimpinan “merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.”

Menurut Moejiono dalam Hariyanto, (2010). Menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau

kelompok merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Penulis ingin mengetahui seberapa besar kepemimpinan yang baik di BP4K saat ini, sehingga dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kepemimpinannya terhadap kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

2.1.2. Teori kepemimpinan

Berbagai macam teori-teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, namun dalam hal ini teori kepemimpinan yang penulis gunakan adalah Teori Path- Goal atau *Path- Goal Theory* merupakan teori yang dapat mendukung penelitian ini. Menurut Robert House dalam Prasetyo, Lis (2009). Mengemukakan *Path- Goal Theory* yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada *initiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi. Teori ini menjelaskan bahwa efektivitas seorang pemimpin didasarkan atas kemampuannya di dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi para anggota kelompok, dengan menggunakan rancangan *insentif* untuk penghargaan dan hukuman bagi mereka berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan kelompok. Untuk mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin diwajibkan untuk menggunakan perilaku kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan tuntutan situasi. Perilaku pemimpin akan diterima oleh anggota kelompok sejauh

mereka menganggap itu sebagai sumber kepuasan langsung atau kepuasan pada masa yang akan datang.

Fungsi motivasi pemimpin terdiri dari peningkatan imbalan pribadi kepada bawahan atas pencapaian tugasnya, mengurangi hambatan, dan meningkatkan peluang untuk mendapatkan kepuasan pribadi. Dasar teori ini adalah merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka, dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins dalam Prasetyo, Lis (2009). Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang:

1. Membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif.
2. Menyediakan ajaran, arahan, dukungan, dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif.

Model kepemimpinan path-goal berusaha meramalkan efektifitas kepemimpinan dalam berbagai situasi, menurut model ini pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Teorinya disebut sebagai path- goal karena memfokuskan pada bagaimana pimpinan mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan untuk mencapai tujuan.

Path- goal mengatakan bahwa pimpinan yang paling efektif adalah mereka yang membantu bawahan mengikuti cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi, serta menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar:

1. Memberikan kejelasan alur, yang artinya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

Untuk membentuk fungsi-fungsi tersebut, pemimpin dapat mengambil gaya kepemimpinan. Ada empat perbedaan gaya kepemimpinan dijelaskan dalam model path- goal. Menurut Koontz dalam Prasetyo, Lis, (2009). Yaitu :

1. Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*) yaitu pemimpin memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja serta memberikan bimbingan/ arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk dalam aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.
2. Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*) yaitu pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan, memperlakukan semua bawahan adalah sama tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan pribadi, dan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kecewa.

3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran –saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Dalam hal ini kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement- oriented leader*) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

2.2. Kompensasi

2.2.1 Pengertian kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Riadi, Muchlisin (2012). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Riadi, Muchlisin,(2012). Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

2.2.2. Jenis- jenis kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Riadi, Muchlisin, (2012). Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam 3 (tiga) jenis kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi yang diterima para pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai tentu berbeda- beda.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Hendry, (2010). Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Samsudin dalam Hendry, (2010). Pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Menurut Mangkunegara dalam Hendry, (2010) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi diatas, sehingga penulis ingin mengetahui seberapa besar motivasi para pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat dalam dirinya agar timbul dorongan untuk bekerja dalam peningkatan kinerja terkait dengan pencapaian tujuan organisasi .

2.3.2. Pengukuran Motivasi

Menurut McClelland dalam Hendry, (2010). Mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- 1). Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2). Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3). Memiliki tujuan realisti.
- 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5). Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3. Teori motivasi

Ada berbagai macam teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, namun teori motivasi yang digunakan oleh penulis sebagai pendukung penelitian ini adalah teori dua Faktor Herzberg. (*Herzberg's Two Factor Theory*).

Menurut Robbins dalam Hendry, (2010). Teori ini dikemukakan dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bukan keberhasilan atau kegagalan.

Menurut Frederick Herzberg dalam Hendry, (2010). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan serata menjauhkan dari ketidakpuasan. Kedua faktor itu adalah faktor ekstrinsik, dan faktor intrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi :

- 1). Upah
- 2). Kondisi kerja
- 3). Keamanan kerja
- 4). Status
- 5). Prosedur perusahaan
- 6). Mutu penyeliaan
- 7). Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Faktor Intrinsik meliputi:

- 1). Pencapaian prestasi
- 2). Pengakuan
- 3). Tanggung jawab
- 4). Kemajuan
- 5). Pekerjaan
- 6). Kemungkinan berkembang

2.4 Kinerja pegawai

2.4.1. Pengertian kinerja

Menurut Siagian, (2003). Kinerja adalah “konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”. Kinerja

dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya, Siagian, (2003). Menurut Mangkunegara, (2007) dalam Chairunnisah, Siti. Menyatakan “bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.4.2. Penilaian kinerja pegawai

Menurut Dwiyanto dan Kusumasari dalam Hariyanto, Agus, (2005). Mengatakan bahwa penilaian terhadap kinerja sangat berguna sebagai penilaian kuantitas, efisiensi pelayanan, motivasi, serta memonitor para birokrat pelaksana mendorong organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan lebih memperbaiki dalam pelayanan publik.

Menurut Hasibuan dalam Risnawatiririn, (2011). Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, antara lain:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kreativitas

- 5) Kerjasama
- 6) Kecakapan
- 7) Tanggung jawab
- 8) Efektivitas dan efisiensi

Kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat dinilai berdasarkan disiplin, kesadaran dalam menjalankan tugasnya. Serta untuk menghormati, mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dalam hal ini setiap pegawai wajib untuk melaksanakan dan menindaklanjutinya. Dalam penilaian pegawai di BP4K harus dinilai dari Kreativitas, kemampuan. Pengetahuan, kepribadian ahlak, dan amanah yang dimiliki pegawai untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program dan rencana kerja secara akuntabel, terukur baik secara individu maupun dalam tim kerja.

Pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat juga dituntut untuk mempunyai kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, hingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai tersebut mempunyai kesanggupan untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diembanya.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Keith Davis dalam Risnawatiririn, (2011). Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu:

a). Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai hasil kinerja maksimal.

b). Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan yang terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasinya akan mewujudkan motivasi yang tinggi sebaliknya jika mereka mewujudkan sikap negatif maka rendahlah motivasinya. Situasi kerja dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Simamora dalam Risnawatiririn, (2011). Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor Individu yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Untuk itu penulis akan meneliti seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini para pengambil keputusan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat dapat mengambil kebijakan maupun keputusan strategis hingga terlaksana dan tercapai sasaran, maupun tujuan yang menjadi tugas pokok dan fungsi sesuai dengan yang tertuang dalam Undang- Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan. Dimana penyuluhan merupakan suatu marwah dari instansi dimaksud, yang memerlukan suatu kinerja yang berkualitas hingga terwujud visi dan misi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

B. TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Tinjauan penelitian terdahulu dilakukan tujuannya adalah untuk menjelaskan, serta memperkuat tentang variabel- variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dimana penelitian terdahulu merupakan kajian dan penelitian dari berbagai peneliti baik dari akademisi, atau praktisi yang telah yang hasilnya telah ada di dalam jurnal.

Permasalahan mengenai kinerja, kepemimpinan, motivasi, kemampuan, budaya organisasi, disiplin, dan kompensasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun akibat perbedaan tempat dan waktu penelitian mungkin akan mengakibatkan kesimpulan yang berbeda-beda. Dari penelitian terdahulu telah ditemukan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu:

Ahmad Gani, (2009). Penelitiannya dengan judul *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar* dengan metode analisis *Multiple Regression* menyimpulkan bahwa ketiga variabel Profesionalisme (X_1), disiplin (X_2), motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif secara signifikan bahkan secara parsial terhadap kinerja (Y);

Kristanti Harahap, judul penelitiannya *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Negara Pensiunan Nasional Cabang Semarang)* menyimpulkan ketiga variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja (Y), dan ketiga variabel tersebut secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y);

Enny Rachmawaty, Y.Warella, Zaenal Hidayat, (2006). Penelitiannya berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja ,dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y);

Slamet Riyadi, (2011). Penelitiannya dengan judul *Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Terhadap PADA Consists Manufaktur di Jawa Timur*. Dengan metode analisis data *Simple Random Sampling* melalui uji t dan regresi linear berganda kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja(Y), kompensasi (X_2) juga berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) , dan motivasi (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y);

Yuanita Destia, (2011). Penelitiannya dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi usaha Mikro kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Dengan menggunakan *sampling jenuh*. Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen secara parsial dengan uji- t, dan secara simultan dengan uji F. Dimana kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Kesimpulan hasil penelitian adalah kepemimpinan, motivasi, dan

disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi usaha Mikro kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode analisis	Kesimpulan
1.	Achmad Gani, (2009)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak bumi dan Bangunan Kota Makassar	$X_1 =$ Profesionalisme $X_2 =$ Disiplin $X_3 =$ Motivasi kerja $Y =$ Kinerja pegawai	<i>Multiple Regression</i>	$X_1, X_2,$ dan $X_3 =$ bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja baik secara parsial
2.	Kristanti Pahlawansyah Harahap	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Negara Pensiunan Nasional Cabang Semarang)	$X_1 =$ Gaya Kepemimpinan $X_2 =$ Komunikasi $X_3 =$ Motivasi kerja $Y =$ Kinerja	<i>Multiple Regression</i>	$X_1, X_2,$ dan X_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) $X_1, X_2,$ dan X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan (X_1), diikuti motivasi kerja (X_2) dan Komunikasi Internal (X_3)
3.	Enny Rachmaty Y. Warel, Zaenal Hidayat,	Pengaruh Motivasi kerja Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan	$X_1 =$ Motivasi kerja $X_2 =$ Kemampuan kerja $X_3 =$ Gaya kepemimpinan	<i>Multiple Regression</i>	$X_1 =$ Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai $X_2 =$ Kemampuan kerja berpengaruh

	2006	an Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah.	Y= Kinerja Pegawai		signifikan terhadap Kinerja Y_2 = Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dan secara bersama-sama ketiga variabel (X_1, X_2, X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Yuanita Destia, (2011)	Pengaruh Kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	X_1 = Kepemimpinan X_2 = Motivasi kerja X_3 = Displin kerja Y = Kinerja pegawai	<i>Sampling Jenuh</i>	X_1 = kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja; X_2 = Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; X_3 = Displin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Financial gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan kinerja Karyawan Terhadap PADA consist Manufaktur di Jawa Barat	X_1 =Gaya Kepemimpinan X_2 = Kompensasi Y_1 = Motivasi Y_2 = Kinerja	<i>Simple Random Sampling</i>	X_1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja X_2 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Y_1 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Dalam melakukan penelitian tentang suatu *research gap* sangat diperlukan adanya jurnal pendukung, sehingga kualitas penelitian lebih akurat dan *uptodate*, sebagai jurnal pendukung dalam penelitian pada Tabel 2.2:

Tabel 2.2 Jurnal pendukung

No.	Penulis	Judul	Jurnal
1.	Ahmad Gani, (2009)	<i>Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar.</i>	<i>Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7.No.1</i>
2.	Enny Rachmawaty Y.Warella, Zaenal Hidayat, (2006)	Pengaruh Motivasi kerja, Kemampuan kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah.	<i>Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Vol.3, No.1 Januari 2006: 87 - 89</i>
3.	Heri Susanto dan Nuraini Aisyah, (2010)	Analisis pengaruh Kepemimpinan dan Budaya kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.	<i>Jurnal Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010, 15-38</i>
4.	Kristanti, Pahlawansiah Harahap,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara Pesiunan Nasional Cabang Semarang).	<i>Dinamika Manajemen Vol.1.No.1.Hal 16 - 28</i>
5.	Slamet Riyadi, (2011)	Pengaruh Kompensasi financial Gaya kepemimpinan Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan terhadap PADA consists manufaktur di Jawa Timur.	<i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 13, No. 1 (2011) 45 - 50</i>

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan beberapa uraian teori yang telah disampaikan di atas, dan hasil penelitian yang relevan dapat dituliskan kerangka berpikir bahwa kinerja pegawai akan dapat dipengaruhi oleh, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Semakin

baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan semakin tinggi kompensasi yang diterima dalam suatu organisasi, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat juga, serta semakin besar motivasi kerja pegawai, sudah tentu kinerjanya akan lebih meningkat.

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y).

Dalam suatu organisasi bahwa kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting didalam menjalankan roda pemerintahan, dalam hal ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan yang dapat membawa para anggotanya untuk mencapai tujuan sehubungan dengan visi dan misinya. Maka pengaruh kepemimpinan sangat erat kaitanya yang artinya jika kepemimpinan dalam hal ini pemimpin dalam organisasi baik sudah pasti kinerja pegawainya akan baik pula.

Untuk itu apakah kepemimpinan memberikan peranan yang sangat penting di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat dengan membangunkan rasa percaya diri, dan pemberdayaan yang berasal dari pimpinan akan memastikan kemampuan, kreativitas bawahan, serta memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk menuju kesuksesan, dan berkinerja baik demi tercapainya tujuan yang akan dicapai .

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berbagai macam bentuk kompensasi yang diterima oleh beberapa pegawai dalam suatu organisasi, lembaga, badan dan lain-lain, tentu tujuannya untuk membei tingkat kepuasan para pegawai. Berbicara tentang kompensasi yang erat kaitanya dengan memotivasi diri pegawai dalam hal ini tentu hasil

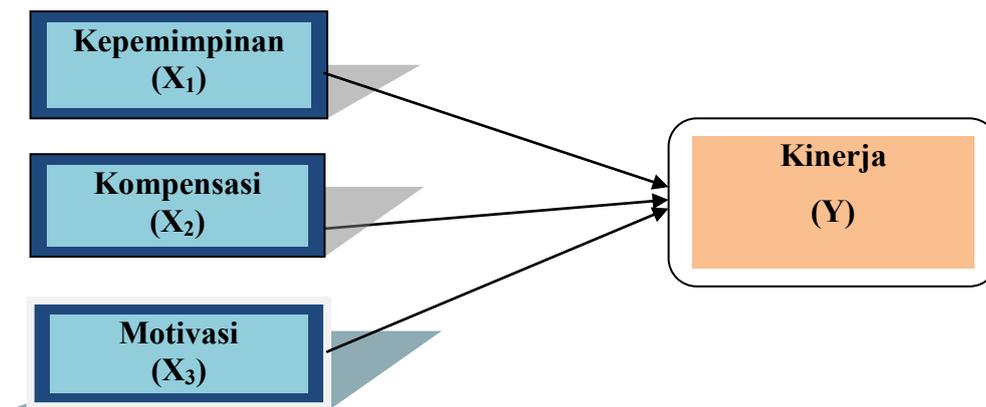
kinerjanya. Kompensasi atau imbalan yang sesuai diberikan kepada pegawai tentunya akan memotivasi dirinya untuk lebih memberikan hasil kerja yang memuaskan, berprestasi, dalam hal ini pegawai akan mengerahkan semua kemampuannya untuk melakukan pekerjaan seoptimal mungkin dengan hasil yang berkualitas.

Dalam hal ini sehubungan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, terkait atas kontribusinya yang diberikan kepada instansi/ kantor sehingga berpengaruh untuk lebih berprestasi. Seberapa besar kompensasi yang diterima setiap pegawai apabila sesuai dengan harapannya, tentu akan mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

3. Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Seiring dengan jalanya roda pemerintahan, tentunya mengharapkan motivasi yang kuat dari para pegawai. Dimana motivasi sebagai dorongan yang kuat atas kemampuan yang dia miliki akan salurkan, sehubungan dengan kinerja yang diembannya atau yang diamanahkan kepada pegawai tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Terkait dengan motivasi, apabila motivasi dari diri pegawai baik maka kinerjanya akan memberikan produktivitas (hasil kerja) akan lebih meningkat. Sehingga motivasi erat hubungannya dengan kinerja.

Dalam hal ini besarnya motivasi pegawai yang ada di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, akan mempengaruhi kinerja untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya. Kerangka berpikir dalam penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian

Terkait dengan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka berpikir diatas, sehingga dirumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya apakah hasil penelitian diterima atau ditolak, sehingga hipotesis dimaksud :

- 1). Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.
- 2). Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
- 3). Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
- 4). Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K

Kabupaten Pakpak Bharat.

- 5). Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
- 6). Tidak ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
- 7). Adanya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.
- 8). Tidak ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

D. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional ialah memberikan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan untuk mengukur variabel tersebut. Setelah dilakukan hipotesis penelitian, terlebih dahulu kita mengidentifikasi variabel agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran variabel yang akan dianalisis dalam Tabel 2.3 :

Tabel. 2.3. Operasionalisasi variabel penelitian

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)
1.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan ialah penilaian pegawai tentang kemampuan	*Kemampuan Teknis	1. Yakin dengan kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam	Skala Likert

		<p>pimpinan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat untuk mempengaruhi perilaku bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga memiliki perilaku yang positif untuk memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.</p>	<p>* Perilaku</p> <p>* Pengaruh</p> <p>* Profesional</p> <p>* Pengarahan</p>	<p>pekerjaan.</p> <p>2. Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.</p> <p>3. Menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan sekerja di saat-saat yang sibuk.</p> <p>4. Terlibat dalam pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan .</p> <p>5. Mempunyai banyak pengalaman profesional untuk membantu melaksanakan pekerjaan</p> <p>6. Ketika muncul pekerjaan yang sukar atasan saya mempunyai kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikannya.</p> <p>7. Menekankan kepada pegawai agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.</p> <p>8. Memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan</p>	
--	--	---	--	--	--

				tugas/pekerjaannya	
2.	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah gaji/upah (imbalan) yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban pekerjaannya.	* Gaji/ upah * Imbalan kinerja * Penghargaan * Fasilitas sarana dan prasarana	1. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan. 2. Tunjangan jabatan/staf yang diterima sesuai dengan harapan. 3. Honor/upah yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja yang dilakukan 4. Memberikan kesempatan untuk kemajuan bila prestasi kerja bagus. 5. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi. 6. Memberikan penghargaan pada pegawai yang kinerjanya baik. 7. Percaya bahwa perubahan teknologi ditempat kerja akan meningkatkan hasil kerja	Skala Likert
3.	Motivasi (X_3)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela	* Kemauan untuk berprestasi	1. Berusaha keras untuk mencapai prestasi (target). 2. Menikmati pekerjaan yang	Skala Likert

		<p>mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.</p>	<p>* Memiliki nilai integritas</p> <p>* Mempunyai tanggung jawab dan disiplin</p> <p>* Memiliki dan berusaha untuk kreativitas</p>	<p>menantang dan sukar.</p> <p>3. Pimpinan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.</p> <p>4. Pekerjaan sangat menyenangkan dan menantang.</p> <p>5. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru.</p> <p>6. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.</p> <p>7. Memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan.</p> <p>8. Selalu mendorong pegawai agar berprestasi dalam bekerja.</p> <p>9. Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.</p> <p>10. Ingin tahu bagaimana kemajuan yang di capai ketika sedang menyelesaikan tugas/pekerjaan.</p> <p>11. Memastikan</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana.</p> <p>12. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan inti sangat bagus.</p>	
4.	Kinerja (Y)	<p>Kinerja ialah hasil yang dicapai oleh pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.</p>	<p>* Kuantitas Kerja</p> <p>* Kualitas Kerja</p> <p>* Perencanaan</p> <p>* Tepat Waktu</p> <p>* Tanggung Jawab</p>	<p>1. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditentukan</p> <p>2. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</p> <p>3. Selalu menetapkan tujuan dan sasaran.</p> <p>4. Melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.</p> <p>5. Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.</p>	Skala Likert

Sehubungan dengan definisi operasional dijelaskan pula masing-masing variabel dalam definisi operasional penelitian yaitu:

- a) Variabel Terikat (*dependent*)
- b) Variabel Bebas (*independent*)

Menurut Sugiyono, (2008), variabel *dependent* adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel kinerja (Y)

Merupakan variabel *dependent* (terikat) dimana variabel keberadaannya dapat tergantung atas variabel- variabel lain yang memiliki hubungan dengannya, dan akan direpresentasikan dengan nilai hasil kuesioner dari para pegawai hasil pengolahan yang telah dilakukan penulis.

Menurut Sugiyono, (2008), variabel *independent* (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel *dependent* (terikat), variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel kepemimpinan (X_1)

Merupakan variabel bebas (*independent*) dimana variabel ini dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja, hasilnya akan didapat dari hasil isian kuesioner dari beberapa pertanyaan yang diajukan dengan skala pengukuran.

b). Variabel kompensasi (X_2)

Merupakan variabel bebas (*independent*), dimana variabel ini yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Dimana hasil yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban pegawai atas pertanyaan yang diajukan dengan skala pengukuran.

c). Variabel motivasi (X_3)

Merupakan variabel bebas (*independent*), dimana variabel ini yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh

berdasarkan hasil jawaban pegawai atas pertanyaan yang diajukan
dengan skala pengukuran.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian merupakan proses yang berkelanjutan dan mencakup upaya menggabungkan berbagai sumber data sekunder yang bisa membantu serta memperkuat penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, serta penelitian dilakukan pada awal bulan Maret 2013.

2. Jenis penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Dengan demikian, desain penelitian yang dirancang dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yang bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

Penelitian ini juga untuk mendiskripsikan variabel-variabel penelitian. Data penelitian ini adalah berupa jawaban responden atas kuesioner penelitian, kuesioner penelitian dikembangkan dari instrumen-instrumen yang telah digunakan peneliti terdahulu. Unit analisis pada penelitian ini Pegawai Negeri Sipil pada BP4K Kabupaten Pakpak Bharat. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

B. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono, (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat sebanyak 90 orang pegawai. Namun jumlah pegawai saat dilakukan penelitian sebanyak 71 orang, sebab sebanyak 19 orang pegawai sedang mengikuti pendidikan tugas belajar (TB).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat 71 orang. Teknik penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh/ sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel menurut Sugiyono, (2008).

TABEL.3.1 DATA pegawai BP4K Kab. Pakpak Bharat

No	Jabatan	Pangkat/Golongan			Jumlah	Keterangan
		Gol II	Gol III	Gol IV		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Kepala BP4K	-	-	1	1	
2.	Sekretaris Badan	-	-	1	1	
3.	Kasubbag Umum	5	5	-	10	4 (TB)
4.	Kasubbag Keuangan	3	1	-	4	2 (TB)
5.	Kasubbag PEP	-	2	-	2	
6.	Bidang Penyuluhan	-	3	1	4	
7.	Bidang Sappras	-	2	-	2	
8.	Bidang Monev	1	2	1	4	
9.	KJF	17	24	-	41	13 (TB)
10.	PPL	5	16	-	21	
	Jumlah	31	55	4	90	

Sumber BP4K Kabupaten Pakpak Bharat / 31 Desember 2012

C. Instrumen Penelitian

Penentuan skala dalam kuesioner yang digunakan dalam survei merupakan satu masalah yang penting. Sebab jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner berpedoman pada skala yang tersedia. Menurut Fuad Mas'ud. Dalam hal ini skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

1. Skala Likert yaitu skala yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek/proses dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian utama melalui: Data penelitian ini adalah data primer yaitu berupa respon atau jawaban responden atas kuesioner yang diajukan. Kuesioner penelitian terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah data biografi responden yang meliputi; nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan, dan masa kerja. Bagian kedua adalah pertanyaan tentang variabel penelitian yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi pegawai. Variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu:
 - a. Skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - c. Skor 3 diberikan untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
 - d. Skor 4 diberikan untuk jawaban Setuju (S)
 - e. Skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Melakukan penelitian langsung ke kantor BP4K Kabupaten Pakpak Bharat, guna pengumpulan data serta informasi yang berkaitan dengan

penelitian. Bahwa pengumpulan data dalam hal ini dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh pegawai, melalui pertanyaan- pertanyaan yang dibuat oleh penulis kepada pegawai yang terpilih sebagai responden.

3. Melalui riset kepustakaan dengan melakukan penelitian terhadap kepustakaan dengan menentukan beberapa *referensi* yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Serta beberapa teori para ahli manajemen dalam penelitian untuk mendukung keberhasilan dalam penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Bahwa pengumpulan data dalam hal ini dilakukan dengan Jenis data yang digunakan adalah data primer dibagikan melalui kuesioner kepada responden. Pengisian kuesioner oleh pegawai, melalui pertanyaan- pertanyaan yang dibuat kepada pegawai yang terpilih sebagai responden. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan langsung kuesioner untuk diisi responden. Jika responden bersedia untuk mengisi kuesioner secara langsung akan ditunggu peneliti. Jika responden memerlukan waktu pengisian kuesioner, maka kuesioner yang diisi responden akan diambil pada waktu yang sudah disepakati. Metode ini dipilih agar responden bebas untuk memberikan pendapatnya dan juga untuk meningkatkan respon rate (tingkat pengembalian kuesioner).

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas berdasarkan pengumpulan, penyusunan, dan analisa data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari obyek yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk data yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Menurut, (Istijanto Oei)

2. Analisis regresi linier berganda

Penelitian dengan regresi linear berganda dengan variabel terikat yaitu kinerja; dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, dan kompensasi, dan motivasi. Alat analisis yang digunakan adalah Regersi Linear Berganda, Hipotesa Uji-t, Uji-F, dan Analisis Koefesien Determinasi (R^2). Untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan menggunakan uji- F, sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang digunakan uji- t.

Data berupa jawaban responden ditabulasi dan selanjutnya dianalisis. Untuk pengolahan data, kemudian untuk menganalisis, serta menginterpretasikannya dengan menggunakan bantuan program komputer perangkat *software* SPSS 16.

Adapun analisis data dalam pengujian penelitian ini yaitu sebelum data digunakan untuk pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian atas instrumen penelitian yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

3.1. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk. Jika instrumen yang digunakan memiliki validitas, maka data yang dikumpulkan juga akan memiliki validitas yang baik.

Untuk menguji validitas digunakan analisis faktor analisis. Analisis ini merupakan salah satu metode statistik multivariat yang bertujuan untuk meringkas atau mengurangi data (Variabel) yang akan diperlukan dalam analisis. Analisis faktor dapat digunakan untuk menentukan pola hubungan yang mendasari sejumlah variabel dan menentukan apakah informasi dapat diringkas dalam sejumlah faktor yang lebih kecil. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghozali, (2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid menurut Ghozali, (2005).

3.2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian merupakan hal yang mutlak dilakukan untuk mengetahui keandalan data penelitian. Uji realibilitas instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mempunyai realibilitas yang baik atau tidak. Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih.

Pengukuran *reliabilitas* dilakukan dengan cara *one shoot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 menurut Nunnally dalam Ghozali, (2005).

3.3. Uji asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas menurut Ghozali, (2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat menurut Ghozali, (2005).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas menurut Ghozali, (2005).
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 menurut Ghozali, (2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali, (2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji normalitas

Menurut Ghozali, (2005). Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah menurut Ghozali, (2005):

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

3.4. Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi pegawai (*independen variabel*), terhadap variabel kinerja pegawai (*dependen variabel*) digunakan analisis regresi berganda karena data pengamatan terdiri dari beberapa variabel bebas (*independent variabel*), yang mana estimasi persamaannya ditujukan untuk menggambar suatu pola, hubungan atau fungsi yang ada di antara variabel-variabel tersebut. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai yaitu (Y).

Untuk model analisa data yang akan digunakan didalam penelitian ini yaitu

Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Variabel	Keterangan	Jenis
(1)	(2)	(3)
Y	Kinerja	Variabel Terikat
X_1	Kepemimpinan	Variabel bebas Pertama
X_2	Kompensasi	Variabel bebas Kedua
X_3	Motivasi	Variabel bebas Ketiga

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

a = Konstanta

b_1 = Koefesien regresi kepemimpinan

b_2 = Koefesien regresi kompensasi

b_3 = Koefesien regresi motivasi

e = Variabel tidak diteliti

3.5. Pengujian koefisien regresi

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji t atau uji parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang dihasilkan dari masing-masing variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam

penelitian ini digunakan uji dua sisi taraf signifikansi 5 % dengan menggunakan program statistik SPSS.. Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat dilakukan uji simultan atau uji F.

1. Uji signifikansi simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen* menurut Ghozali, (2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali, (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a). Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b). Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial menurut Ghozali, (2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha akan diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan

menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya.

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Gambaran Umum

Kabupaten Pakpak Bharat yang memiliki luas wilayah sebesar 121.830 ha dengan jumlah penduduk sebanyak 40.884 jiwa, yang terdiri dari 8 Kecamatan yang terbagi dalam 52 Desa dengan batas administrasi : sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Dairi, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Toba Samosir, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Humbang Hasundutan, dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Singkil.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Pakpak Bharat. Seperti yang tertuang dengan Undang- Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang berfungsi untuk :

- a) Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya agar mereka dapat mengembangkan usahanya.
- b) Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha.
- c) Membantu pelaku utama dan pelaku usaha menumbuhkembangkan organisasinya untuk menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing

tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik, dan berkelanjutan.

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

2. Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap semua pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat. Penyebaran kuesioner dilakukan pada awal bulan Maret 2013 dan pengumpulan kuesioner yang telah diisi dilakukan pada akhir bulan Maret 2013. Kuesioner yang disebar berjumlah 71 eksemplar, dan yang kembali sebanyak 53 eksemplar. Dari kuesioner yang kembali terdapat 7 kuesioner yang tidak terisi dengan lengkap. Sebanyak 18 kuesioner tidak kembali, sehingga jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 kuesioner.

Untuk menguji kualitas data, yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk 46 responden. Berikut dapat kita lihat hasil penyebaran kuesioner untuk semua pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat pada Tabel 4.1:

Tabel. 4.1. Jumlah Kuesioner Yang Digunakan

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	71
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	18
Jumlah kuesioner yang kembali	53
Jumlah kuesioner yang tidak diisi lengkap (cacat)	7
Jumlah kuesioner yang diisi dengan lengkap	46

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian 2013 (data diolah)

Dalam pengumpulan kuesioner yang diberikan kepada responden, terkait dengan jumlah kuesioner (18) yang tidak kembali, kita telah berusaha untuk menjumpainya, namun karena berbagai kendala dimana tempat tinggal responden yang berada di wilayah yang begitu sulit jangkauan untuk bisa bertemu serta kita jumpai di kantor Kabupaten saat pertemuan/ rapat bulanan responden dimaksud juga tidak hadir karena lokasi kerja di desa sebagai penyuluh lapangan, begitu jauh ke ibukota Kabupaten yaitu di Salak, dan dihubungi lewat via telepon juga tidak ada balasan hingga batas waktu pengumpulan data untuk lanjutan pengolahan data selanjutnya.

3. Analisis Deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini, terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja. Profil responden disajikan dalam Statistik deskriptif. Data deskriptif ini menggambarkan berbagai kondisi responden yang ditampilkan secara statistik dan memberikan informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian. Penelitian karakteristik responden berdasarkan :

3.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel .4.2. Responden berdasarkan jenis kelamin

			<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Vvalid	Valid	Laki-laki	27	58.7	58.7	58.7
		Perempuan	19	41.3	41.3	100.0
		Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2013(Data Diolah)

Sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2, responden penelitian ini hampir merata antara laki-laki dan perempuan. Pegawai laki-laki sebanyak 27 orang atau 58,7%, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 19 orang atau sebanyak 41,3%. Dengan demikian, data penelitian ini tidak terganggu oleh jenis kelamin pegawai. Jika ditinjau dari segi gender data penelitian ini adalah representatif.

3.2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel. 4.3 Responden berdasarkan pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA & Sederajat	10	21.7	21.7	21.7
	Diploma/akademi	13	28.3	28.3	50.0
	Strata Satu	19	41.3	41.3	91.3
	Lainnya	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.3 terlihat bahwa kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah pegawai pada kelompok pendidikan sarjana (S1) sebanyak (41,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) secara umum memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya dengan kemampuan intelektual yang dimilikinya, maka logika berpikirnya akan semakin baik dan didukung dengan bekal tingkat pendidikan yang tinggi dengan wawasan yang luas, sehingga akan memudahkan individu

tersebut dari segi kinerjanya karena latar belakang pendidikannya tinggi akan semakin cepat menerapkan cara kerja yang efektif dan efisien.

3.3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.4 Responden berdasarkan usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30 THN	10	21.7	21.7	21.7
	31-40 THN	20	43.4	43.4	65.1
	41-50 THN	11	24.0	24.0	89.1
	51 THN >	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.4, responden yang masih dalam usia produktif berjumlah lebih banyak. Usia pegawai dari 20-45 tahun berjumlah 41 orang. Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini mencakup terhadap semua responden merupakan usia produktif.

3.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5 Responden berdasarkan masa kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 5 THN	7	15.2	15.2	15.2
	5 - 10 THN	19	41.3	41.3	56.5
	10 - 15 THN	14	30.4	30.4	87.0
	15 THN >	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian Data (Diolah 2013)

Pada Tabel 4.5 disajikan profil responden berdasarkan masa kerja. Masa kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat menjadi tolak ukur loyalitas pegawai dalam bekerja serta menunjukkan masa baktinya. Semakin lama masa kerja seseorang dapat diasumsikan bahwa orang tersebut lebih berpengalaman lebih senior.

Tampak pada Tabel 4.5, mayoritas masa kerja responden sebagai PNS lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 84,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada umumnya responden (pegawai) telah memiliki pengalaman kerja sebagai PNS. Walaupun demikian hal ini belum dapat mengindikasikan pemahaman akan tugas dalam pekerjaan telah baik dan benar, hal ini karena sering terjadinya mutasi PNS.

4. Pengujian data

4.1. Uji validitas

Hasil pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan merupakan alat pengukur yang valid untuk masing-masing konstruk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson* , yaitu dengan menghitung korelasi dari masing-masing indikator terhadap total skor. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai korelasi *product moment* (r) di atas 0,3 maka indikator dipandang valid sebagai pengukur konstruk (Ghozali, 2005). Berikut data hasil uji validitas menurut variabel masing-masing:

Tabel 4.6 Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel kepemimpinan

Item Kepemimpinan	Korelasi	Sig (2-taild)	Keterangan
Item 1	0,486	0,001	Valid
Item 2	0,439	0,002	Valid
Item 3	0,380	0,009	Valid
Item 4	0,543	0,000	Valid
Item 5	0,528	0,000	Valid
Item 6	0,504	0,000	Valid
Item 7	0,324	0,028	Valid
Item 8	0,480	0,001	Valid

Keterangan : Korelasi signifikansi sebesar 0,05

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Dari tabel diatas masing-masing nilai korelasi variabel dengan total skor total adalah $> 0,03$, sehingga semua item variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Serta hasil pengujian dari tingkat signifikansi masing-masing item yaitu yang lebih kecil , 0,05.

Tabel 4.7 Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel kompensasi

Item Kepemimpinan	Korelasi	Sig (2-taild)	Keterangan
Item 1	0,519	0,000	Valid
Item 2	0,449	0,002	Valid
Item 3	0,667	0,000	Valid
Item 4	0,526	0,000	Valid
Item 5	0,459	0,001	Valid
Item 6	0,444	0,002	Valid
Item 7	0,367	0,012	Valid

Keterangan : Korelasi signifikansi sebesar 0,05

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, nilai masing-masing korelasi variabel dengan total skor total $> 0,03$. Serta tingkat signifikansi masing-masing item yang lebih kecil $< 0,05$.

Tabel 4.8 Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel motivasi

Item Kepemimpinan	Korelasi	Sig (2-taild)	Keterangan
Item 1	0,391	0,007	Valid
Item 2	0,394	0,013	Valid
Item 3	0,602	0,000	Valid
Item 4	0,693	0,000	Valid
Item 5	0,716	0,000	Valid
Item 6	0,378	0,010	Valid
Item 7	0,396	0,075	Valid
Item 8	0,391	0,007	Valid
Item 9	0,716	0,000	Valid
Item 10	0,602	0,000	Valid
Item 11	0,693	0,000	Valid
Item 12	0,716	0,000	Valid

Keterangan : Korelasi signifikansi sebesar 0,05

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Dari Tabel 4.8 diatas nilai masing-masing korelasi variabel dengan total skor total $> 0,03$. Serta tingkat signifikansi masing-masing item yang lebih kecil $< 0,05$.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas instrumen penelitian variabel kinerja

Item Kepemimpinan	Korelasi	Sig (2-taild)	Keterangan
Item 1	0,653	0,000	Valid
Item 2	0,719	0,000	Valid
Item 3	0,733	0,000	Valid
Item 4	0,673	0,000	Valid
Item 5	0,548	0,000	Valid

Keterangan : Korelasi signifikansi sebesar 0,05

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (data diolah)

Dari Tabel 4.9 diatas nilai masing-masing korelasi variabel dengan total skor total $> 0,03$. Serta tingkat signifikansi masing-masing item yang lebih kecil $< 0,05$.

Berdasarkan hasil uji validitas semua instrumen penelitian variabel dinyatakan valid, karena korelasi variabel dengan total skor total $> 0,03$ dan nilai signifikansinya masing-masing item yang lebih kecil $< 0,05$. Untuk selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitasnya.

4.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Dimana hasil pengolahan data diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel yang dipakai di dalam penelitian ini adalah reliabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 (Ghozali, 2005). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS

Tabel . 4.10 Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	5	0,765	Valid dan Reliabel
Kepemimpinan	8	0,677	Valid dan Reliabel
Kompensasi	7	0,686	Valid dan Reliabel
Motivasi	12	0,731	Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Sebagaimana disajikan pada Tabel 4.6 seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi batas ambang. Dengan demikian, data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya

4.3. Deskripsi variabel penelitian.

Deskripsi variabel penelitian dilakukan dengan menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya rata-rata dan standar deviasi dari jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Masing-masing variabel tersebut diukur dengan skala likert 5 (lima) poin yaitu mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Skor yang tinggi menunjukkan nilai yang baik. Penjelasan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.3.1. Kepemimpinan

Pada penelitian ini kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin organisasi mampu mengarahkan dan mempengaruhi pegawainya dalam hal pelaksanaan pekerjaan hingga tercapai tujuan yang ingin dicapai. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan, yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel dimaksud dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data tentang kepemimpinan adalah skor terendah (minimum) diperoleh 8 dan skor tertinggi (maksimum) adalah 40. Nilai Mean sebesar 30,85, dan standar deviasi 2.765. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, mengindikasikan kepemimpinan akan semakin baik dan sebaliknya.

4.3.2. Kompensasi

Pada penelitian ini kompensasi adalah gaji/upah (imbalan) yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau imbalan setelah mereka menjalankan tugas/kewajiban pekerjaannya. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan, yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel dimaksud dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data tentang kompensasi adalah skor terendah (minimum) diperoleh 7 dan skor tertinggi (maksimum) adalah 35. Nilai Mean sebesar 24,24, dan standar deviasi 3.260. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, mengindikasikan kompensasi yang semakin besar diterima oleh pegawai, dan sebaliknya.

4.3.3. Motivasi

Dalam penelitian ini motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan pegawai untuk mengerahkan kemampuan tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan tugas/pekerjaan menjadi tanggung jawabnya. Variabel dari motivasi kerja diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan, yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel dimaksud dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data tentang motivasi kerja adalah skor terendah (minimum) diperoleh 12 dan skor tertinggi (maksimum) adalah 60. Nilai Mean sebesar 41,46

dan standar deviasi 6.043. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, mengindikasikan motivasi kerja pegawai yang semakin besar, dan sebaliknya.

4.3.4. Kinerja Pegawai

Penelitian variabel kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai baik kuantitas, kualitas, serta tanggung jawabnya. Variabel ini diukur dengan 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert mulai 1 sampai 5. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan, yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel dimaksud dengan menggunakan skala likert mulai dari 1 sampai 5. Hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data tentang kinerja pegawai adalah skor terendah (minimum) diperoleh 5 dan skor tertinggi (maksimum) adalah 25. Nilai Mean sebesar 19,78 dan standar deviasi 2.107. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, mengindikasikan kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan sebaliknya.

Tabel 4.11 Deskripsi variabel penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-Rata	Standar Deviasi
Kinerja Pegawai	5-30	15-23	19,78	2.107
Kepemimpinan	8-40	20-35	30,85	2.765
Kompensasi	7-35	18-30	24,24	3.260
Motivasi	12-60	25-53	41,46	6.043

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

4.4. Uji asumsi klasik

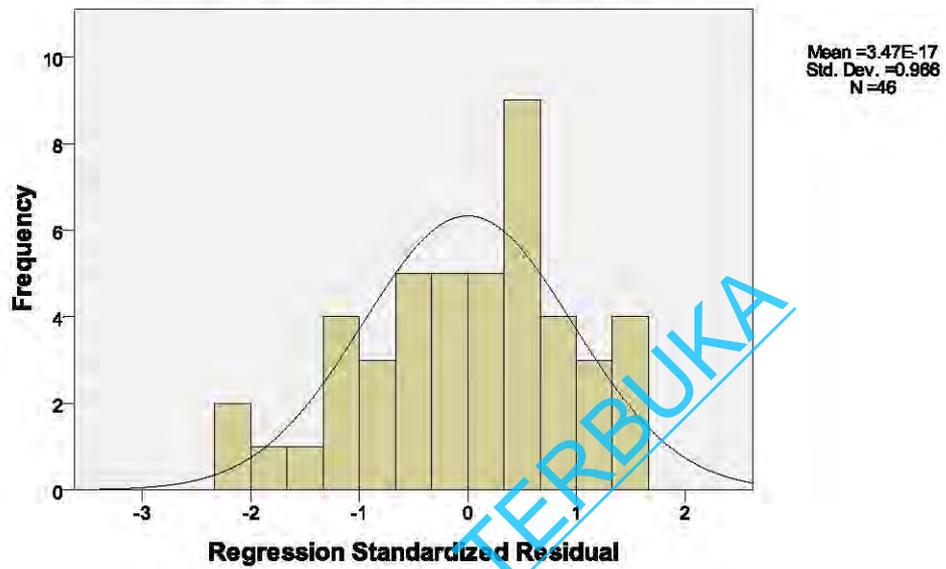
Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Pada penelitian ini dilakukan tiga pengujian asumsi klasik yaitu:

1. Uji normalitas

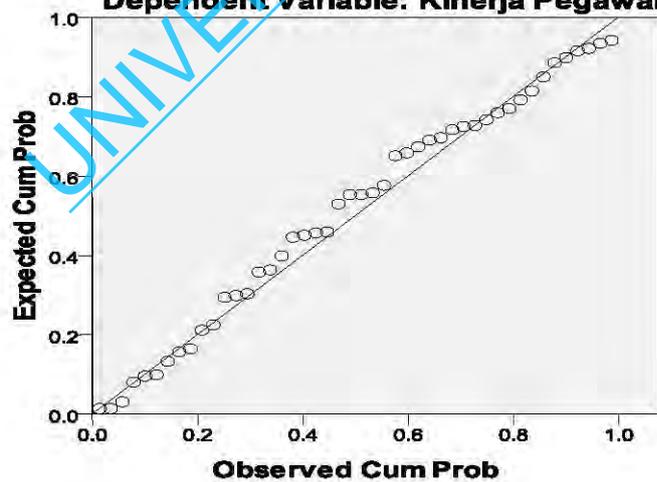
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Jika melalui pola penyebaran P- Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal atau mendekati normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hasil *SPSS* yang menunjukkan histogram dan P- Plot Variabel Bebas Kinerja Pegawai disajikan pada Gambar 4.1 dan 4.2.

Gambar 4.1
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 4.2
Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Pada Gambar 4.1 tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar dan berhimpit disekitar diagonal, dalam hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas penelitian. Multikolinearitas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Pengukuran Multikolinearitas dalam suatu regresi dapat menggunakan korelasi *product moment*. Jika angka *tolerance* dari variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 10 % dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

Tabel 4.12 Hasil pengujian multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0.954	1.049
Kompensasi	0.902	1.012
Motivasi	0.917	1.022

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

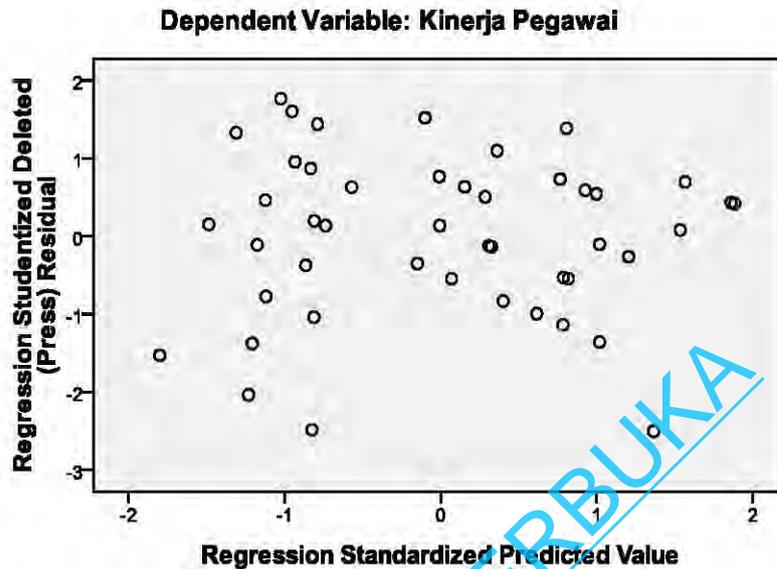
Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang berada jauh di bawah angka 10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada grafik scatterplot tidak adanya membentuk pola yang jelas, dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dalam hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini pada Gambar.4.3

Scatterplot



4.5. Pengujian hipotesis penelitian

Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multi regression*). Hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan serta hipotesis-hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu modal prediktif tunggal. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

e = error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan setiap hipotesis adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk masing-masing koefisien regresi. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak. Dan apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_0 ditolak. Selain kriteria perbandingan t hitung dengan t tabel, juga digunakan kriteria nilai p value (kekuatan koefisien regresi dalam menolak H_0). Jika p value = 0,05 maka H_0 ditolak dan apabila p value > 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak.

4.6 Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai yaitu (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 4.13. Model Persamaan Regresi

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	4.760	3.207		2.484	0.025		
	Kepemimpinan	0.499	0.092	0.655	5.438	0.000	0.954	1.049
	Kompensasi	0.230	0.146	0.414	2.020	0.050	0.902	1.012
	Motivasi	0.298	0.112	0.639	2.276	0.039	0.917	1.022
<i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>								
<i>Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)</i>								

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi yang terdapat adalah :

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 4,760 + 0,499 X_1 + 0.230 X_2 + 0.298 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan diperoleh :

- 1) $b_0 = 4,760$ adalah konstanta. Apabila variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah positif.
- 2) $b_1 = 0,499$ adalah koefisien variabel kepemimpinan (X_1), apabila kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 3) $b_2 = 0,230$ adalah koefisien variabel kompensasi (X_2), bahwa apabila semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.
- 4) $b_3 = 0,298$ adalah koefisien variabel motivasi (X_3), dapat di indikasikan apabila semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

4.7. Pengujian Dengan Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan, yaitu dengan membandingkan F Hitung dengan F Tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan signifikansi 0,05. Hasil estimasi regresi untuk uji F disajikan pada tabel 4.14

Tabel 4.14. Hasil uji F
ANOVA^b

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	83.702	3	27.901	10.091	0.000 ^a
	<i>Residual</i>	116.124	42	2.765		
	<i>Total</i>	199.826	45			

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

1. Hasil hipotesis :

Ho : Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.

Ha : Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh F hitung sebesar 10,091 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikan 0,05, df 1 (jumlah variable - 1) = 4-1 = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 46-3-1 = 42, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,872 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.12 nilai F hitung > F tabel (10,091 > 2,872) yaitu hasil pengujian model keseluruhan diperoleh nilai F sebesar 10,091 dengan probabilitas signifikansi

sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8 Pengujian dengan uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) secara parsial atau individual terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Hasil uji t dapat disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15. Hasil pengujian dengan uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.760	3.207		2.484	0.025		
	Kepemimpinan	0.499	0.092	0.655	5.438	0.000	0.954	1.049
	Kompensasi	0.230	0.146	0.414	2.020	0.050	0.902	1.012
	Motivasi	0.298	0.112	0.639	2.276	0.039	0.917	1.022

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Hasil hipotesis adalah:

Ho : Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.

H_a : Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat.

Hasil analisis uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari Tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 5,438 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai t_{hitung} yakni 5,438 dengan $t_{tabel} = 1,682$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari Tabel 4.10 dapat di lihat bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 2, 020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kompensasi (X_2) mempunyai t_{hitung} yakni 2,020 dengan $t_{tabel} = 1,682$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3) Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari Tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 2,276 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai t_{hitung} yakni 2,276 dengan $t_{tabel} = 1,682$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.9 Koefisien determinasi (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan variasi kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi kerja diestimasi melalui koefisien determinasi. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* pada analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16. Koefisien determinasi (r^2)
Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.647 ^a	0.419	0.377	1.663

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi dan motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,419, atau 41,19% artinya dari semua

variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi dapat menerangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 55,90 % diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan/diajukan dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, yang telah dijelaskan melalui model persamaan regresi linear berganda, didapat hasil bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat yang artinya bila variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $(10,091) > (2,872)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat. Maka hipotesis yang menyatakan diduga faktor kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BP4K adalah diterima.

Dalam pengujian secara parsial melalui uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} sebagai pembanding

maka menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% dan $df (n-k = 46 - 3) = 42$, didapat hasil sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan (X_1)

Nilai uji (t_{hitung}) variabel kepemimpinan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 5,438 dengan $t_{tabel} = 1,682$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta

standardized coefficients beta sebesar 0,655 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel kepemimpinan (X_1)

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di BP4K

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kristanti, Pahlawansiah Harahap yang meneliti kepemimpinan dengan

judul penelitiannya *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank*

Tabungan Negara Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan

penulis bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan dalam suatu

organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja yang akan dilakukannya.

2. Variabel kompensasi (X_2)

Nilai uji (t_{hitung}) variabel kompensasi dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 2,020 dengan $t_{tabel} = 1,682$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta *standardized*

coefficients beta sebesar 0,414 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$

$0,05$ artinya bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan dan

positif terhadap kinerja pegawai BP4K. Berdasarkan pada penelitian

terdahulu yaitu penelitian Slamet Riyadi, (2011). Melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan terhadap PADA consists manufaktur di Jawa Timur*” menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan pada penelitian tersebut bahwa faktor kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan penulis bahwa, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada setiap pegawai dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya.

3. Variabel motivasi (X_3)

Nilai uji (t_{hitung}) variabel motivasi dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 2,276 dengan $t_{tabel} = 1,682$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta *standardized coefficients beta* sebesar 0,639 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Pakpak Bharat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ahmad Gani, (2009). Penelitiannya dengan judul *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan bahkan parsial terhadap kinerja, dan secara parsial dan simultan.. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan penulis bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan

semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepemimpinan (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis diterima kebenarannya. Hal ini ditunjukkan pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,438 > 1,682$ serta *standardized coefficients beta* sebesar 0,655 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, maka hasil tingkat kinerjanya akan lebih meningkat lagi yaitu pada BP4K Kabupaten Pakpak Bharat.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi linear berganda pada pembahasan, diperoleh persamaan yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Yang artinya semakin baik hasil ketiga variabel dimaksud maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawainya.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama-sama) disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Dari ketiga variabel, berdasarkan pengujian secara parsial melalui uji- t maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap tingkat kinerja pegawai di BP4K.

B. SARAN

Saran yang dapat diberikan kepada BP4K dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil analisa adalah:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini kepemimpinan yang ada di BP4K sangat baik, maka jika semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya. Disarankan bahwa peran kepemimpinan, dalam hal ini adalah kepala/ketua masing-masing unit organisasi di lingkungan BP4K Kabupaten Pakpak Bharat memberikan peran yang cukup penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Masih diperlukan evaluasi terhadap motivasi, kinerja yang belum optimal dalam peningkatan kinerja seperti disiplin, kerativitas, dan kerja sama demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Untuk mewujudkan sistem penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan, yang handal dalam rangka mendukung peningkatan daya saing dan nilai tambah agribisnis, maka disarankan meningkatkan mutu pelayanan di bidang administrasi, manajemen, dan keuangan, serta mengoptimalkan pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kerja.
- 3) Pimpinan dalam pelaksanaan jabatan kepemimpinannya, dan dalam pemberian bentuk kompensasi perlu diarahkan dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai. Dengan kata lain pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, dedikasi, loyalitas yang tidak tercela seperti promosi jabatan, serta pemberian sanksi/ teguran yang tegas untuk pegawai yang melanggar peraturan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel-variabel

penelitian, indikator-indikator penelitian, objek yang diteliti dalam memperdalam kerangka teoritis, karena masih banyak yang perlu diteliti pada obyek penelitian.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gani, (2009). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar*.diambil 26 Februari 2013, dari situs World Wide web
[bhttp://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/151](http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/151)
- Buchori, Zainun, (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.
- Dubrin, Andrew.J, (2005). *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Enny Rachmawaty, Y.Warella, Zaenal Hidayat, (2006). *Pengaruh Motivasi kerja,Kemampuan kerja ,dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Vol.3, No.1 Januari 2006: 87 – 89*
- Fuad Mas' Ud, (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*, Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto,. Agus, (2005). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar* Surakarta: UMS. Diambil dari 24 Januari 2013, dari situs World Wide Web <http://www.pdfio.com/k-3000610.html>
- Hariyanto, (2010). *Pengertian Kepemimpinan menurut Para Ahli* diambil 14 Maret 2013, dari situs World Wide Web
<http://belajarsikologi.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/>
- Hendry, (2010). *Definisi Motivasi Kerja* diambil 11 Maret 2013 dari situs world Wide Web <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/definisi-motivasi-kerja/>
- Heri Susanto,. Nuraini Aisyah, (2011). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Magistra Vol.22. No. 74 Th.XXII Des 2010,15- 38*
- Istijanto Oei, *Riset Sumber Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kristanti,. Harahap, (2012). *Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi danMotivasikerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Bank*

Tabungan Pensiunan Nasional cabang Semarang) Dinamika Manajemen Vol.1.No.1.Hal. 16 – 28 diambil 13 Februari 2013 dari World Wide web <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-anajemen/180/detail>

Munthe, (2009). *Peranan Kepemimpinan dalam Pemberdayaan Pegawai (Studi Kasus pada PT.Bank Sumut Cabang Utama Medan.* Medan: USU Diambil dari situs World Wide Web 20 Januari 2013 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14895/1/09E01072.pdf>

Nurhalis, (2007). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.* Jurnal Ichsan Gorontalo Vol.2, No. 1 Februari-April 2007.

Prasetyo, Lis, (2009).Teori Kepemimpinan, diambil 18 Februari 2013, dari situs World Wide Web <http://uwiemolor.wordpress.com/2009/11/10/teori-teori-kepemimpinan/>

R.Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh Jilid.1. Penerbit Erlangga.

Risnawatiririn, (2011). Konsep Kinerja Pegawai diambil 20 Februari 2013, dari situs World Wide Web <http://risnawatiririn.wordpress.com/2011/02/27/konsep-kinerja-pegawai/>

Riadi, Muchlisin, (2012). Pengertian, Jenis, dan Tujuan Kompensasi, diambil 8 Maret 2013, dari situs World Wide Web <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html>

Siagian, (2003). *Kiat Meningkatkan produktivitas Kerja.* PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis.*Cetakan keduabelas Alfabeta Bandung.

Slamet Riyadi, (2011). *Pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan terhadap pada consists manufaktur di Jawa Timur.* Diambil 18 Januari 2013, dari situs World Wide Web <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18243>

Siti Chairunnisah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (studi Kasus di Kantor Camat Grogol Pertamburan Jakarta Barat). Diambil 14 Februari 2013, dari situs world Wide Web <http://repository.gunadarma.ac.id/handle/123456789/1320>

Sunyoto. D, (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik* Cet.Pertama, 2012, Penerbit Gava Media X+ 224 hal.

T. Hani. Handoko, *Manajemen*. Edisi 2.
_____, Undang-Undang R.I. No. 16.Tahun.2006. Disahkan Presiden RI tgl, 15 Nop 2006. Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.

Yuanita Destia, (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi usaha Mikro kecil dan Menengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Diambil 8 Maret 2013, dari situs World Wide Web www.pustaka.ut.ac.id/.../index.php

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER**SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

**Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Saudara/i
di-
Tempat**

Denga hormat,

Saya Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan Program Studi Magister Manajemen.

Nama : Marudut Silaban, SE
NIM : 018264003

Sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Pakpak Bharat”**. Saudara terpilih sebagai responden untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Pakpak Bharat tersebut.

Dalam menjawab kuesioner yang saya berikan, mohon kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Hormat Saya,

Marudut Silaban

A. Data Responden :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu, (jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia)

Lingkaran untuk jawaban pilihan saudara :

- a. Jabatan (ditulis) :
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c. Tempat kerja (ditulis) :
- d. Berapa lama saudara telah bekerja di BP4K?
1. dibawah 5 thn 2. 5-10 thn 3. 11-15 thn
4. 16-19 thn 5. diatas 20 thn
- e. Berapa usia anda saat ini ?
1. dibawah 26 thn 2. 26-30 thn 3. 31-35 thn 4. 36-40 thn
5. 41-45 thn 6. 46-50 thn 7. diatas 50 thn
- f. Apa pendidikan terakhir saudara ?
1. SD 2. SMP 3. SMA/ Sederajat 4. D1/D2
5. D3 6. D4 7. S1 8. S2
- g. Apa status kepegawaian saudara di tempat kerja sekarang?
1. PNS

B. PETUNJUKAN PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 5 (lima) bagian utama indikator pengukuran (lihat Tabel)
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda check (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Kurang Setuju (KS) = 3
 - Setuju (S) = 4
 - Sangat Setuju (SS) = 5
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya, dan seobjektif mungkin.

➤ Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mengatasi hambatan dalam pekerjaan.					
2.	Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.					
3.	Menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan sekerja di saat- saat yang sibuk.					
4.	Terlibat dalam pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka.					
5.	Atasan saya mempunyai banyak pengalaman profesional untuk membantu saya melaksanakan pekerjaan.					

6.	Ketika muncul pekerjaan yang sukar atasan saya mempunyai kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikannya.					
7.	Selalu menekankan kepada pegawai agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					
8.	Selalu memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas/pekerjaannya.					

➤ **Kompensasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan.					
10.	Tunjangan jabatan/staf yang saya terima sesuai dengan harapan.					
11.	Honor/upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja yang saya lakukan .					
12.	Atasan saya dapat memberikan kesempatan untuk kemajuan, bila prestasi kerja saya bagus.					
13.	Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi.					
14.	Atasan saya memberikan penghargaan pada pegawai yang kinerjanya baik.					
15.	Saya percaya bahwa perubahan teknologi ditempat kerja akan meningkatkan hasil kerja.					

➤ **Motivasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
16.	Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi (target).					
17.	Saya menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar.					
18.	Pimpinan saya peduli atas prestasi kerja yang dicapai.					

19.	Pekerjaan saya sangat menyenangkan dan menantang.					
20.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru.					
21.	Hubungan dengan antar pegawai terjalin dengan baik.					
22.	Memberikan teguran kepada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
23.	Selalu mendorong pegawai agar berprestasi yang lebih bagus dalam bekerja.					
24.	Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.					
25.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas/pekerjaan.					
26.	Saya memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana.					
27.	Kemauan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan inti adalah sangat bagus.					

➤ **Kinerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
28.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditentukan.					
29.	Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
30.	Saya selalu menetapkan tujuan dan sasaran kerja,					
31.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					
32.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2

FREKUENSI RESPONDEN

Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	27	58.7	58.7	58.7
	Perempuan	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA & Sederajat	10	21.7	21.7	21.7
	Diploma/ akademi	13	28.3	28.3	50.0
	Strata Satu	19	41.3	41.3	91.3
	Strata Dua	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30 THN	6	13.0	13.0	13.0
	31-40 THN	23	50.0	50.0	63.0
	41-50 THN	12	26.1	26.1	89.1
	51 THN >	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 5 THN	7	15.2	15.2	15.2
	5 - 10 THN	19	41.3	41.3	56.5
	10 - 15 THN	14	30.4	30.4	87.0
	15 THN >	6	13.0	13.0	100.0

Lampiran 3

KEPEMIMPINAN (VALIDITAS & RELIABILITAS)
Correlations

item1	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.134	.216	.343*	.094	-.054	-.097	.180	.486**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.374	.150	.020	.533	.721	.519	.231	.001
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item2	<i>Pearson Correlation</i>	-.134	1	.467**	.176	.118	.072	-.077	-.096	.439**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.374		.001	.241	.436	.634	.610	.526	.002
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item3	<i>Pearson Correlation</i>	.216	.467**	1	-.071	-.075	.123	-.285	-.115	.380**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.150	.001		.640	.620	.416	.055	.446	.009
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item4	<i>Pearson Correlation</i>	.343*	.176	-.071	1	.184	-.058	-.010	.178	.543**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.020	.241	.640		.220	.701	.946	.237	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item5	<i>Pearson Correlation</i>	.094	.118	-.075	.184	1	.305*	.326*	.179	.528**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.533	.436	.620	.220		.039	.027	.235	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item6	<i>Pearson Correlation</i>	-.054	.072	.223	-.058	.305*	1	.392**	.350*	.504**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.721	.634	.416	.701	.039		.007	.017	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item7	<i>Pearson Correlation</i>	-.097	-.077	-.285	-.010	.326*	.392**	1	.280	.324*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.519	.610	.055	.946	.027	.007		.059	.028
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item8	<i>Pearson Correlation</i>	.180	-.096	-.115	.178	.179	.350*	.280	1	.480**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.231	.526	.446	.237	.235	.017	.059		.001
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.677	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	58.17	26.591	.349	.653
item2	57.93	27.351	.312	.660
item3	57.80	27.939	.252	.669
item4	58.35	25.876	.409	.643
item5	57.63	27.216	.436	.649
item6	57.72	27.229	.404	.651
item7	57.30	28.750	.220	.674
item8	57.80	27.583	.383	.655
skortotal	30.85	7.643	1.000	.465

KOMPENSASI (VALIDITAS & RELIABILITAS)

		<i>Correlations</i>							
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	skortotal
item1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.525**	.322*	.175	-.080	-.031	-.084	.519**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.029	.244	.597	.836	.580	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item2	<i>Pearson Correlation</i>	.525**	1	.493**	-.091	-.094	-.153	-.039	.449**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.546	.536	.312	.796	.002
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item3	<i>Pearson Correlation</i>	.322*	.493**	1	.380**	.053	.048	.053	.667**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.029	.000		.009	.726	.753	.726	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item4	<i>Pearson Correlation</i>	.175	-.091	.380**	1	.386**	-.029	-.008	.526**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.244	.546	.009		.008	.849	.958	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item5	<i>Pearson Correlation</i>	-.080	-.094	.053	.386**	1	.275	.008	.459**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.597	.536	.726	.008		.065	.957	.001
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item6	<i>Pearson Correlation</i>	-.031	-.153	.048	-.029	.275	1	.287	.444**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.836	.312	.753	.849	.065		.053	.002
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item7	<i>Pearson Correlation</i>	-.084	-.039	.053	-.008	.008	.287	1	.367*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.580	.796	.726	.958	.957	.053		.012
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
skortotal	<i>Pearson Correlation</i>	.519**	.449**	.667**	.526**	.459**	.444**	.367*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.002	.000	.000	.001	.002	.012	
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46

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

<i>Correlations</i>									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	skortotal
item1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.525**	.322*	.175	-.080	-.031	-.084	.519**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.029	.244	.597	.836	.580	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item2	<i>Pearson Correlation</i>	.525**	1	.493**	-.091	-.094	-.153	-.039	.449**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.546	.536	.312	.796	.002
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item3	<i>Pearson Correlation</i>	.322*	.493**	1	.380**	.053	.048	.053	.667**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.029	.000		.009	.726	.753	.726	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item4	<i>Pearson Correlation</i>	.175	-.091	.380**	1	.386**	-.029	-.008	.526**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.244	.546	.009		.008	.849	.958	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item5	<i>Pearson Correlation</i>	-.080	-.094	.053	.386**	1	.275	.008	.459**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.597	.536	.726	.008		.065	.957	.001
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item6	<i>Pearson Correlation</i>	-.031	-.153	.048	-.029	.275	1	.287	.444**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.836	.312	.753	.849	.065		.053	.002
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
item7	<i>Pearson Correlation</i>	-.084	-.039	.053	-.008	.008	.287	1	.367*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.580	.796	.726	.958	.957	.053		.012
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46
skortotal	<i>Pearson Correlation</i>	.519**	.449**	.667**	.526**	.459**	.444**	.367*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.002	.000	.000	.001	.002	.012	
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.686	8

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
item1	45.09	36.970	.400	.659
item2	44.98	38.111	.330	.670
item3	44.96	35.420	.577	.634
item4	44.93	36.862	.407	.657
item5	45.02	37.800	.334	.669
item6	45.07	37.485	.299	.673
item7	45.07	38.862	.230	.683
skortotal	24.24	10.630	1.000	.467

MOTIVASI KERJA (VALIDITAS & RELIABILITAS)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	item9	Item 10	Item 11	Item 12	skortotal
item1	1	.287	-.153	.048	-.031	-.029	.275	1.000**	-.031	-.153	.048	-.031	.391**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)		.053	.312	.753	.836	.849	.065	.000	.836	.312	.753	.836	.007
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item2	.287	1	-.039	.053	-.084	-.008	.008	.287	-.084	-.039	.053	-.084	.394*
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.053		.796	.726	.580	.958	.957	.053	.580	.796	.726	.580	.134
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item3	-.153	-.039	1	.493*	.525**	-.091	-.094	-.153	.525**	1.000*	.493**	.525**	.602**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.312	.796		.000	.000	.546	.536	.312	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item4	.048	.053	.493*	1	.322*	.380**	.053	.048	.322*	.493**	1.000**	.322*	.693**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.753	.726	.000		.029	.009	.726	.753	.029	.000	.000	.029	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item5	-.031	-.084	.525*	.322*	1	.175	-.080	-.031	1.000*	.525**	.322*	1.000*	.716**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.836	.580	.000	.029		.244	.597	.836	.000	.000	.029	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item6	-.029	-.008	-.091	.380*	.175	1	.386**	-.029	.175	-.091	.380**	.175	.378**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.849	.958	.546	.009	.244		.008	.849	.244	.546	.009	.244	.010
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item7	.275	.008	-.094	.053	-.080	.386**	1	.275	-.080	-.094	.053	-.080	.396*
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.065	.957	.536	.726	.597	.008		.065	.597	.536	.726	.597	.075
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item8	1.000**	.287	-.153	.048	-.031	-.029	.275	1	-.031	-.153	.048	-.031	.391**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.000	.053	.312	.753	.836	.849	.065		.836	.312	.753	.836	.007
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item9	-.031	-.084	.525*	.322*	1.000**	.175	-.080	-.031	1	.525**	.322*	1.000*	.716**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.836	.580	.000	.029	.000	.244	.597	.836		.000	.029	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item10	-.153	-.039	1.000**	.493*	.525**	-.091	-.094	-.153	.525**	1	.493**	.525**	.602**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.312	.796	.000	.000	.000	.546	.536	.312	.000		.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item11	.048	.053	.493*	1.000**	.322*	.380**	.053	.048	.322*	.493**	1	.322*	.693**
Pearson Correlation													

	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.753	.726	.000	.000	.029	.009	.726	.753	.029	.000		.029	.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item12	<i>Pearson Correlation</i>	-.031	-.084	.525*	.322*	1.000**	.175	-.080	-.031	1.000*	.525**	.322*	1	.716**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.836	.580	.000	.029	.000	.244	.597	.836	.000	.000	.029		.000
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
skorttotal	<i>Pearson Correlation</i>	.391**	.224	.602*	.693*	.716**	.378**	.265	.391**	.716**	.602**	.693**	.716**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007	.134	.000	.000	.000	.010	.075	.007	.000	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.731	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	79.50	137.144	.312	.722
item2	79.50	141.811	.247	.733
item3	79.41	133.937	.552	.711
item4	79.39	131.621	.651	.704
item5	79.52	130.477	.674	.702
item6	79.37	138.238	.307	.723
item7	79.46	140.965	.228	.730
item8	79.50	137.144	.312	.722
item9	79.52	130.477	.674	.702
item10	79.41	133.937	.552	.711
item11	79.39	131.621	.651	.704
item12	79.52	130.477	.674	.702
skorttotal	41.46	36.520	1.000	.764

KINERJA PEGAWAI (VALIDITAS & RELIABILITAS)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	skortotal
item1	Pearson Correlation	1	.345*	.356*	.216	.235	.653**
	Sig. (2-tailed)		.019	.015	.149	.117	.000
	N	46	46	46	46	46	46
item2	Pearson Correlation	.345*	1	.433**	.377**	.139	.719**
	Sig. (2-tailed)	.019		.003	.010	.357	.000
	N	46	46	46	46	46	46
item3	Pearson Correlation	.356*	.433**	1	.323*	.321*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003		.028	.029	.000
	N	46	46	46	46	46	46
item4	Pearson Correlation	.216	.377**	.323*	1	.309*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.149	.010	.028		.037	.000
	N	46	46	46	46	46	46
item5	Pearson Correlation	.235	.139	.321*	.309*	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.117	.357	.029	.037		.000
	N	46	46	46	46	46	46
skortotal	Pearson Correlation	.653**	.719**	.733**	.673**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.765	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.54	14.609	.550	.736
item2	35.61	14.021	.623	.720
item3	35.22	14.218	.649	.720
item4	35.70	14.483	.573	.732
item5	35.98	15.711	.457	.758
skortotal	19.78	4.441	1.000	.689

REGRESI

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	19.78	2.107	46
Kepemimpinan	30.85	2.765	46
Kompensasi	24.24	3.260	46
Motivasi Kerja	41.46	6.043	46

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.647 ^a	.419	.377	1.663	.419	10.091	3	42	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.702	3	27.901	10.091	.000 ^a
	Residual	116.124	42	2.765		
	Total	199.826	45			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

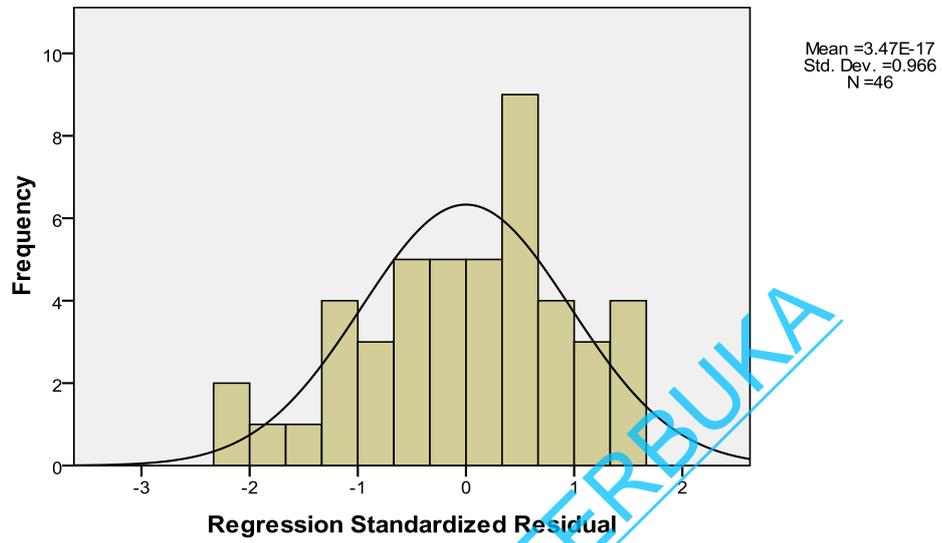
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.760	3.207		2.484	.025		
	Kepemimpinan	.499	.092	.655	5.438	.000	.954	1.049
	Kompensasi	.230	.146	.414	2.020	.050	.902	1.012
	Motivasi Kerja	.298	.112	.639	2.276	.039	.917	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

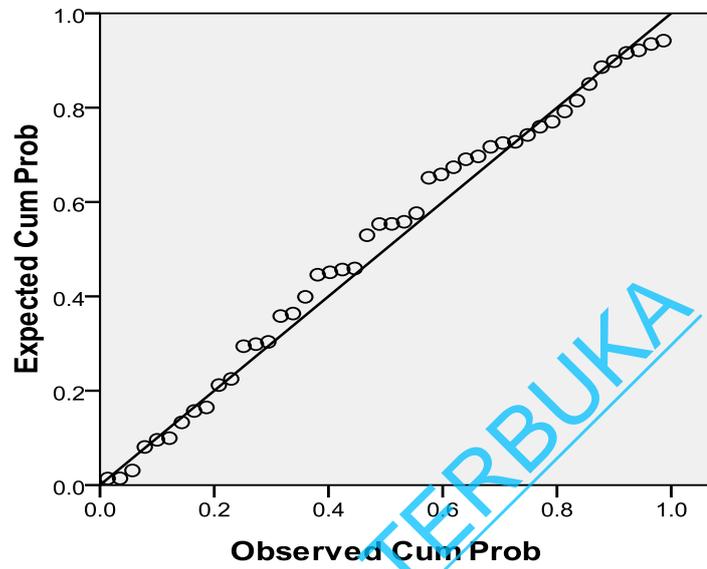
Histogram

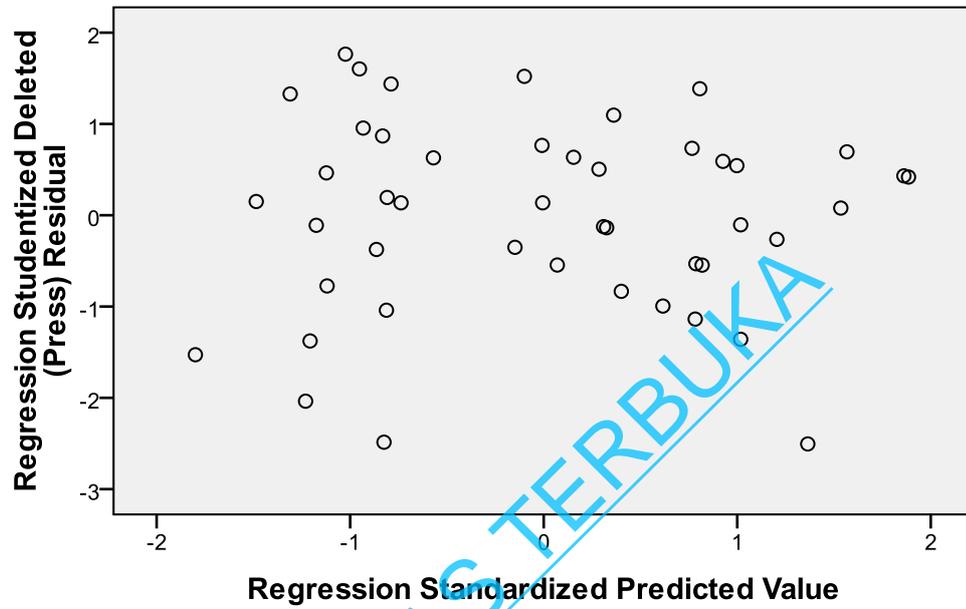
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual**

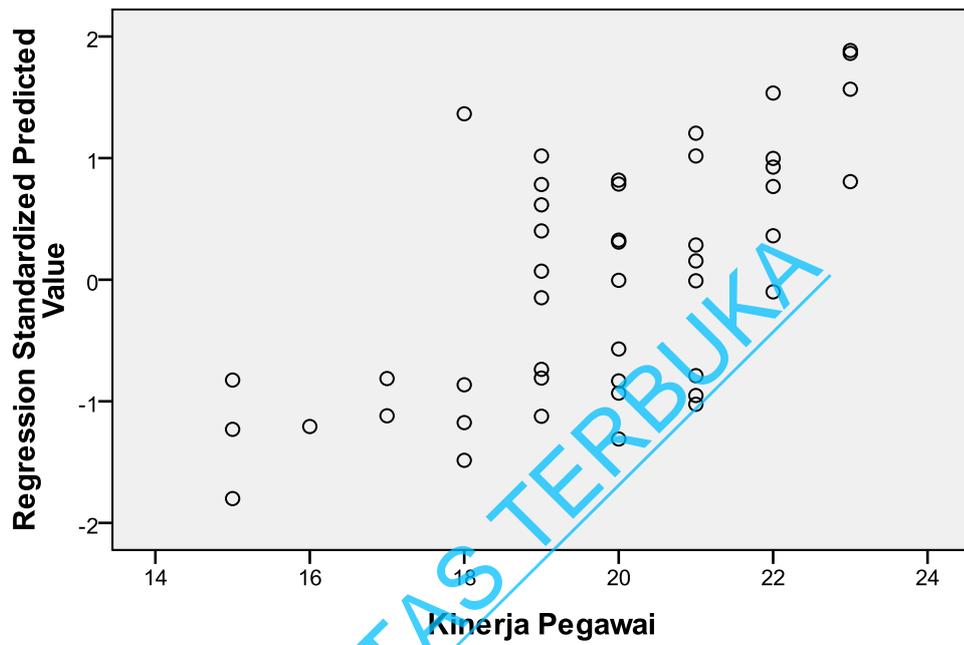
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 5

Tabulasi Data

Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Masa Kerja
1	3	2	2
1	3	2	2
1	1	1	1
1	2	4	3
2	3	2	2
1	3	2	3
2	2	2	3
2	3	2	1
1	4	3	2
1	2	2	2
2	2	3	3
1	1	1	2
2	2	2	3
1	3	2	2
1	3	3	2
2	1	1	1
2	4	2	2
2	2	2	3
2	1	3	2
1	2	2	2
1	3	4	4
1	3	3	4
1	1	2	3
2	3	4	4
1	2	3	2
2	3	4	4
1	3	3	3
1	1	1	1
1	1	2	3
2	4	1	3
2	2	3	4
2	3	3	2
2	1	1	1
1	3	2	2
1	2	1	3

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

KEPEMIMPINAN								TOTAL
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	
4	4	5	3	4	5	4	4	33
3	3	4	2	4	4	4	3	27
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	3	4	5	5	4	33
3	4	5	3	3	5	4	5	32
3	3	4	3	3	3	5	4	28
5	3	3	4	5	4	5	5	34
4	3	3	4	5	3	4	4	30
3	2	2	3	4	4	4	4	26
3	3	3	2	4	4	5	3	27
4	5	4	3	4	5	5	5	35
3	3	3	3	5	5	4	5	31
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	4	5	3	4	4	5	34
3	3	3	3	4	5	5	4	30
3	4	3	3	4	4	5	3	29
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	3	4	4	5	5	5	4	35
5	4	5	3	5	4	4	3	33
4	3	5	2	4	3	3	4	28
2	5	5	2	4	4	4	3	29
4	4	4	4	3	3	4	3	29
5	4	4	5	3	3	3	3	30

3	3	3	3	4	3	5	5	29
3	4	3	3	4	4	5	4	30
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	3	4	4	4	3	5	4	32
5	4	5	3	4	4	4	3	32
4	3	5	2	3	4	4	4	29
2	5	5	2	3	3	3	3	26
2	3	3	3	4	5	5	4	29
3	5	4	3	5	4	5	4	33
3	4	4	5	4	4	4	4	32
2	5	3	4	4	3	4	3	28
3	4	4	3	4	4	5	4	31
3	3	3	3	3	4	4	4	27
2	5	5	5	5	5	5	4	36
3	3	3	3	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	5	4	3	4	3	28
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	3	4	3	4	4	5	4	31
3	3	4	2	4	4	4	3	27
3	4	4	2	4	4	5	4	30
3	5	4	3	5	4	5	4	33

KOMPENSASI							TOTAL
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	
4	4	3	4	4	3	3	25
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	4	5	4	4	4	27
2	4	4	3	4	3	3	23
4	5	5	4	3	3	4	28
3	3	3	4	2	2	4	21
3	4	4	3	4	3	4	25
1	3	2	2	4	4	3	19
2	4	3	3	5	3	5	25
5	4	4	4	3	5	3	28
4	4	4	3	3	3	1	22

4	5	5	4	4	4	4	30
3	3	3	2	3	3	2	19
4	4	3	2	4	5	4	26
2	2	4	4	4	4	3	23
3	1	3	5	5	5	5	27
3	3	2	3	2	2	3	18
4	4	3	4	4	2	3	24
3	3	4	3	2	1	4	20
5	4	4	4	3	2	4	26
3	4	3	3	2	2	3	20
4	4	5	5	4	2	3	27
2	2	3	4	4	4	4	23
3	3	4	5	5	4	4	28
3	3	1	3	4	3	4	21
5	5	4	4	4	3	3	28
3	3	2	2	3	4	4	21
3	4	4	3	1	5	5	25
2	2	3	3	2	4	3	19
3	3	4	4	3	4	4	25
4	4	5	5	4	3	3	28
4	4	4	1	3	3	3	22
4	5	5	3	3	5	5	30
3	4	4	3	3	4	5	26
3	3	2	4	4	4	2	22
4	4	4	5	4	3	3	27
5	2	2	3	3	4	4	23
4	4	4	5	5	4	2	28
3	3	3	4	4	2	2	21
3	3	4	4	5	5	4	28
4	4	3	2	4	5	4	26
2	2	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	3	2	4	26
3	4	3	3	2	2	3	20
5	4	4	4	3	5	3	28
4	4	4	3	3	3	1	22

MOTIVASI KERJA												TOTAL
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	44
3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	38
3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	49
2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	35
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	42
4	3	3	2	1	2	4	4	1	3	2	1	30
3	5	4	3	2	3	5	3	2	4	3	2	39
5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	51
3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	46
4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	37
5	5	1	3	3	5	5	5	3	1	3	3	42
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	31
2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	41
1	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	34
2	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	46
2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	35
2	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	46
4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	36
4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	45
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	34
3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	50
4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	36
5	5	4	4	3	3	1	5	3	4	4	3	44
4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	32
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	42
3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	48
3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	41
5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	53
4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	44
4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	37
3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	46
4	4	2	2	5	3	3	4	5	2	2	5	41

4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	35
5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	46
5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	46
4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	37
2	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	46
2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	35
5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	51
3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41

KINERJA PEGAWAI					TOTAL
x1	x2	x3	x4	x5	
4	5	4	4	3	20
4	4	4	3	3	18
5	4	4	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	5	5	4	4	22
3	5	4	5	3	20
3	3	5	4	3	18
5	4	5	5	4	23
5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	4	20
4	5	5	5	4	23
5	5	4	5	3	22
4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	20
4	5	5	4	3	21
4	4	5	3	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	3	22
5	4	4	3	3	19
4	3	3	4	4	18
4	4	4	3	4	19
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15

4	3	5	5	4	21
4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	3	5	4	3	19
4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	3	17
4	4	5	4	3	20
3	4	4	4	4	19
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	3	4	3	3	17
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21
3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18

UNIVERSITAS TERBUKA