

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**I R F A N
2018.MM.2.2034**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**I R F A N
2018.MM.2.2034**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

IRFAN

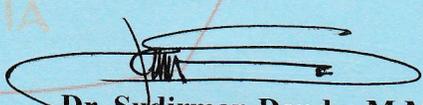
Telah dipertahankan didepan penguji
pada Tanggal 11 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui:
Komisi Pembimbing**

Ketua

Anggota


Dr. Maryadi, SE.,M.M


Dr. Sudirman Dandu, M.M

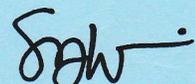
School Of Business

Mengetahui,

Direktur PPs
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Maryadi, SE.,M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak.,CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERUMAHAN
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE.***

Nama Mahasiswa : Irfan
NIM : 2018.MM.2.2034
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, SE.MM
Anggota : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos.MM

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 11 Maret 2021

SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Penulis,



IRFAN

2018.MM.2.2034

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum wr.wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul tesis ini adalah "**Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene**".

Didalam menyelesaikan tesis ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, SE.M.Si,Ak.CA** selaku Ketua Program Studi Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. Maryadi, SE.MM** selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak **Dr. Sudirman Dandu, S.Sos.MM** selaku anggota komisi pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai yang diharapkan.

4. Bapak **Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si** dan Bapak **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Bapak **Saharil, S.Sos** (Alm) dan Ibu **Sanada, S.Pd.SD** atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun dan terkhusus istri saya **Hijrawati Leta, S.Pd** atas segala dukungan dan do'anya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan tesis ini, terima kasih selalu menerima saya apa adanya.
6. Ibu **Hj. Lies Hirawati Thahir, S.Sos., M.AP** selaku Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

I R F A N

ABSTRAK

Irfan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dibimbing oleh Maryadi dan Sudirman Dandu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh postifi dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 5) Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Irfan. 2021. *The Effect of Leadership, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at the Housing and Land Services in the Majene Regency, supervised by Maryadi and Sudirman Dandu.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of leadership, job satisfaction and work motivation on Employee Performance at the housing and land services in the Majene Regency (2) the most dominant variable affects the employee performance at the housing and land services in the Majene Regency. This study approach used a quantitative study that was conducted at the housing and land services in the Majene Regency in January 2021. The study population was all employees of the housing and land services in the Majene Regency by 93 people.

The results show that (1) there is a positive and significant of leadership toward the employee performance of the Housing and Land Services in the Majene Regency (2) there is no effect of job satisfaction toward the employee performance of the Housing and Land Services in the Majene Regency (3) there is a effect of work motivation toward the employee performance of the Housing and Land Services in the Majene Regency (4) there is a positive and significant effect simultaneously toward the employee performance of the Housing and Land Services in the Majene Regency (5) Work Motivation is the most dominant variable affects the employee performance of the Housing and Land Services in the Majene Regency.

Keywords: *Leadership, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISIONALITAS TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kepemimpinan	15
2.3 Kepuasan Kerja	26
2.4 Motivasi Kerja	34
2.5 Kinerja Pegawai	46
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual	57
3.2 Hipotesis Penelitian	58
3.3 Defenisi Operasional Variabel	58
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	61
4.2 Tempat dan Waktu penelitian	61
4.3 Populasi dan Sampel	61
4.4 Teknik Pengumpulan Data	62
4.5 Jenis dan Sumber Data	63
4.6 Metode analisis data	64

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1	Hasil Penelitian	70
5.1.1	Gambaran umum obyek penelitian	70
5.1.2	Deskripsi Responden	72
5.1.3	Analisis Persepsi responden Terhadap Variabel	76
5.1.4	Validitas dan Realibilitas	82
5.1.5	Uji Asumsi Klasik	85
5.1.6	Hasil Pengujian Hipotesis	90
5.2	Pembahasan	93
BAB VI	KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	100
6.2	Implikasi	102
6.3	Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	59
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	72
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	75
5.5	Hasil Skor Kuesioner Kepemimpinan.....	76
5.6	Statistik Deskriptif Kepemimpinan	77
5.7	Hasil Skor Kuesioner Kepuasan Kerja.....	78
5.8	Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	79
5.9	Hasil Skor Kuesioner Motivasi Kerja	79
5.10	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	80
5.11	Hasil Skor Kuesioner Kinerja Pegawai	81
5.12	Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai	82
5.13	Hasil Uji Validitas.....	83
5.14	Hasil Uji Reliabilitas	84
5.15	Hasil Uji Normalitas.....	85
5.16	Hasil Uji Multikolinearitas	86
5.17	Hasil Perhitungan Regresi	88
5.18	Hasil Uji F.....	90
5.19	Hasil Uji t.....	91
5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	<i>Maslow's Need Hierarchy</i>	38
3.1	Kerangka Konseptual	57
5.1	Persentase Responden Berdasarkan Usia	73
5.2	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
5.3	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
5.4	Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	76
5.5	Uji Normalitas	86
5.6	Grafik Scatterplot	87

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Surat Ijin Penelitian dari STIE Nobel Indonesia
2	Kuesioner
3	Tabulasi Kuesioner
4	Hasil Validasi Data Dari Pihak Kampus
5	Output Hasil Analisis Deskriptif
6	Surat Keterangan Validasi Data Dari NII
7	Uji Validasi Abstrak dari NII
8	LoA Artikel Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, dimana dalam penyelenggaraan pemerintahan diberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sebagai azas Desentralisasi. Sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang mana dalam UU tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah daerah melalui asaz desentralisasi, diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut kearifan lokal masing-masing daerah.

Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat, pemberdayaan masyarakat, dan peran serta masyarakat. Disamping melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, pemerataan, keistimewaan dan kekhususan, serta potensi dan keanekaragaman daerah.

Sejalan dengan diberlakukannya undang-undang tersebut, adanya kewenangan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah secara luas sebagai penyelenggaraan pemerintahan daerah, memungkinkan pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih cepat, tepat, dan lebih baik lagi dari sebelumnya, serta mampu mengawasi jalannya pemerintahan di

suatu daerah, dalam meningkatkan pembangunan daerah serta mewujudkan penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis.

Organisasi pemerintahan daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan, dalam implementasi desentralisasi atau otonomi daerah, menuntut adanya faktor pendukung yang harus diperhatikan, salah satunya adalah manusia sebagai pelaku dan penggerak sistem pemerintahan sehingga berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah, sangat tergantung terhadap bagaimana mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang terkait (aparatur daerah).

Sesuai dengan UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menjelaskan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah, dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, serta disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun sebagai bagian dari reformasi, dan dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, maka diperlukan manajemen aparatur sipil negara dalam rangka menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Instansi Pemerintah mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi (perubahan) birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan peraturan perundang-undangan, reformasi birokrasi merupakan kemauan untuk

bekerja keras menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Tuntutan untuk melakukan reformasi birokrasi juga merupakan respon terhadap isu-isu strategis yang mengemuka dewasa ini, seperti kecenderungan arah pembangunan yang menekankan pada pembangunan sumber daya manusia dan isu persaingan global. Sedangkan tujuan dari reformasi birokrasi sendiri adalah menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Untuk mewujudkan tujuan reformasi birokrasi tersebut, dibutuhkan perubahan paradigma tentang tata kelola pemerintahan yang baik (*good corporate governance*), jika dulu birokrasi penekanannya pada alat dan proses, maka sekarang harus diubah lebih terfokus pada aspek sumber daya manusianya.

Kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi semakin tinggi maka akan mempermudah pencapaian tujuan. Dalam hubungan tersebut, perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia harus diutamakan, sementara secara teori kinerja berkorelasi dengan kepemimpinan, kepuasan kerja serta motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai yang ada pada instansi pemerintahan tersebut.

Adanya penurunan kinerja oleh aparatur yang bisa dilihat dari perubahan sikap dan mental aparatur dalam melaksanakan tugas. Perubahan sikap dan tingkah laku aparatur diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan, serta sasaran organisasi yang tidak dikerjakan sebaik mungkin sehingga diperlukan sosok pemimpin untuk mengatur dan meningkatkan kinerja pegawai. Solusi untuk permasalahan tersebut dapat diminimalisir dengan upaya penataan kembali dan evaluasi kerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam merubah sikap pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya, serta pola pemimpin dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan apa yang diperintahnya dengan lebih baik. karena bagaimanapun juga, seorang pemimpin mempunyai peran sebagai acuan yang dapat dijadikan contoh teladan bagi para bawahannya. Selain itu, Pemimpin juga disebut sebagai *leader* yang berfungsi melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya, supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap pemimpin pula memiliki ciri, cara, irama dan ragam yang berbeda dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin terhadap bawahannya, sehingga akan tercipta sebuah pola kegiatan dari sosok pemimpin terhadap bawahan yang terjadi secara terus menerus.

Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik

dan menghasilkan hal yang baik pula. Tapi yang nyata kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Di lingkungan organisasi kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dan kegiatan kerja oleh setiap pegawai negeri sipil terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur pemerintah sesuai kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil yang merupakan pelaksana pemerintah dalam rangka usaha mencapai tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Kepala Dinas merupakan pemimpin kantor, Kepala Dinas berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan dalam pelayanan kepada masyarakat serta bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Tugas Kepala Dinas adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Kepuasan kerja tinggi juga mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik dilihat dari salah satu ciri-ciri kepuasan kerja dan motivasi kerja yang menunjukkan pencapaian prestasi kerja, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, serta ingin segera mengetahui hasil konkret dari usaha.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka dalam bekerja dia mampu menyelesaikan pekerjaan dan lebih mencapai prestasi kerja yang baik karena dia sungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga hal tersebut akan memberikan kinerja yang baik pula.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seorang pegawai. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didupatkannya di tempat bekerja. Seorang pegawai akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat kesenjangan antara apa yang dikehendaki pegawai, dengan kenyataan yang dirasakan. Semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat pula kinerja pegawai, loyalitas, kreatifitas dan dedikasi pegawai sehingga akan menurunkan tingkat perputaran pegawai.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam hubungan ini faktor motivasi pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat

meningkatkan kinerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pelayanan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerjamaksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana

pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti lakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan pemerintah daerah yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene berkaitan dengan kepemimpinan kenyataannya bervariasi dimana ada beberapa bagian Kepala Bidang maupun Kepala Seksi yang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Karakter dari masing-masing Kepala Bidang berbeda-beda namun secara umum karakteristik kepemimpinan dari Kepala Dinas yang membawahi kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sudah baik, perhatian serta sangat terbuka terhadap bawahannya, namun dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para pegawai menjadi cenderung santai dan mengabaikan perintah pimpinan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai masih beragam dengan melihat hasil dari wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa pegawai, terdapat beberapa pegawai yang menyatakan mereka kurang puas dengan jumlah kompensasi dalam hal ini TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan) yang dirasakan belum mencerminkan keadilan, beberapa pegawai menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang diberikan dan adapula yang menyatakan fasilitas internet

yang sering mati sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Masih banyak kendala yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene antara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?

4. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?
5. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

5. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Manfaat Akademik**

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi sebagai bahan tinjauan kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap peneliti selanjutnya.

- b. **Manfaat Praktis**

Bagi Pimpinan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan kinerja yang baik dari sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan maksud meningkatkan kualitas kinerja.

Bagi Pegawai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan tindakan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu:

Afny. D. Tatulus,dkk (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Majene" hasil penelitian menunjukkan Hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

Fauzi Ernaldiwan (2017) "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Berau" hasil penelitian menunjukkan setelah mengolah data-data yang telah dikumpulkan, dibandingkan, diolah dan dianalisis dengan baik dan benar, dan hasil penelitian yang didapat mengacu pada hipotesis positif. Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear sederhana dimana hasil penelitian yang didapat menunjukkan variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja. Dan menerima H1 yang mana mengemukakan bahwa, Kepemimpinan Kepala Dinas

Sosial Kabupaten Berau memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Berau.

Marina Adharianti (2014) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh 30,90% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 69,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Florensy Romauly,dkk (2017) judul penelitian "Hubungan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara" dengan hasil penelitian berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis Regression, dengan nilai $F = 8.406$ dengan nilai $Sig = 0.000$, Hal ini berarti nilai $p < 0.05$ yang artinya signifikan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar $R = 0.410$ (41%). Serta secara umum, kepuasan kerja dan motivasi kerja tergolong baik terhadap kinerja, dengan diketahui dari (mean hipotetik kepuasan kerja $67,5 < \text{mean empirik kepuasan kerja } 77$). Begitu juga dengan (mean hipotetik motivasi kerja $145 < \text{mean empirik motivasi kerja } 170$).

Dita Aditya Ramadhani,dkk (2017) judul penelitian "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat) dengan hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 78,84%. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 34,8% dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Eli Hasmin (2019) judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Melayu (Dalam Umi Farida 2016:48) Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan

integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud.

Menurut Umi dan Hartono (2016:48) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016:49) Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya.

Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170).

Menurut Badeni (2013: 2) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011:171). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya

membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6) mengidentifikasi empat jenis kepemimpinan:

1) Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2) Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-

persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
- 4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenangwenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6) Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1) Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2) **Kepemimpinan yang Mendukung**

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

3) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4) **Kepemimpinan Beorientasi Prestasi**

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Kartono,2013:189)

diantaranya:

1) **Kemampuan analitis**

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) **Keterampilan berkomunikasi**

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) **Keberanian**

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015):

1) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran

2) Kepemimpinan Delegatif

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

- 3) Kepemimpinan Partisipatif
 - a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

McShane dan Von Gilnow (2010: 108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dan pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2010: 170).

Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita (Wibowo, 2014: 131).

Robbins dan Judge (2015: 49) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik-

karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya,

kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas, maka kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dari personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Sehubungan dengan kepuasan kerja, pertanyaan yang muncul lebih lanjut adalah faktor-faktor apa saja yang dapat menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, dan bagaimana mengetahui atau mengukur kepuasan kerja.

2.3.2 Determinan Kepuasan Kerja

Persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang pekerja mendapat kepuasan kerja. Apabila kita ingin mengetahui kepuasan kerja seseorang, kita harus mengukur atau menanyakan sikap orang tersebut terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah (Badeni, 2013: 43):

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

Dalam teorinya Herzberg (1959) mengemukakan teori dua faktor yaitu faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpastian. Sehubungan dengan ini Herzberg yakin bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan sikapnya terhadap kerja dapat menentukan sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan. Selain itu ia juga mengatakan bahwa sumber kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki tantangan (*challenge*), menimbulkan perkembangan diri (*advancement*), pengakuan (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsibility*). Sedangkan ahli lain mengatakan bahwa autonomy, task variety, task identity, task significance, dan feedback merupakan unsur-unsur yang penting dalam menentukan kepuasan kerja.

- 2) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan: dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Memenuhi kebutuhan yaitu dapat memenuhi kebutuhan dasar yang layak sebagai manusia yaitu kebutuhan pangan, sandang, perumahan. Keadilan internal adalah gaji yang diterima seseorang dirasakan sesuai dengan tingkat usaha yang dilakukan, keahlian yang dimiliki, dan pengalaman yang dimiliki dibandingkan orang lain. Kemudian, keadilan eksternal adalah pegawai merasakan jumlah yang diterima se-bandung

dengan apa yang diterima pihak lain dalam pekerjaan yang sama di perusahaan lain.

- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.
- 4) Atasan, yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek di atas juga merupakan penghargaan yang bersifat non-materi bagi seseorang.

Schermerhorn et al. (2011: 73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui observasi dan interpretasi secara berhati-hati tentang apa yang dikatakan dan dilakukan orang sambil melakukan pekerjaannya. Mereka

menyebutnya sebagai komponen kepuasan kerja. Dalam hal ini ada dua model yang disarankan dapat dipergunakan, yaitu *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan *Job Descriptive Index*. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* mengukur kepuasan antara lain dengan:

- 1) *Working conditions*, kondisi kerja.
- 2) *Chances for advancement*, kesempatan untuk maju.
- 3) *Freedom to use one's own judgment*, kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri.
- 4) *Praise for doing a good job*, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik.
- 5) *Feelings of accomplishment*, perasaan atas penyelesaian.

Sedangkan *Job Descriptive Index (JDI)* mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

- 1) *The work it self*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- 2) *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- 3) *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
- 4) *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- 5) *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-à-vis others*).

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang perawat menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk perawat. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a) Kepuasan perawat terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b) Kepuasan perawat terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c) Kepuasan perawat terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d) Kepuasan perawat untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima perawat menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c) Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada perawat, diukur

menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada perawat. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan perawat.

Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c) Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat perawat merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong perawat untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a) Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b) Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi dapat

diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut McClelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Veizthal Rivai (2011:837) bahwa Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Malayu S.P Hasibuan (2010:143) bahwa : “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang bisa terjelma dalam perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

Selanjutnya menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi merupakan suatu konsep yang dilakukan

guna memberikan dorongan hingga timbul dalam seseorang individu hingga menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Mangkunegara (2008:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Hasibuan (2007:56) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti „dorongan atau daya penggerak“. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010:96), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2010:94) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi

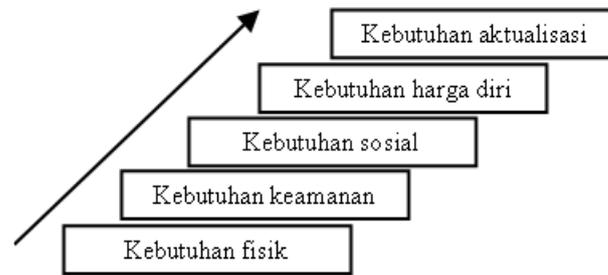
agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick (dalam Mangkunegara, 2010:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak atau pendorong) kepada pegawai untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Masalah yang dibahas dan dipersoalkan dalam motivasi adalah bagaimana mendorong gairah kerja agar seseorang mau bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan, sehingga peran motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap sumber daya manusia mau bekerja keras sesuai dengan kompetensinya agar dapat mencapai produktivitas dan Kinerja yang maksimal.

2.4.2 Teori Motivasi Kerja

1) Teori Kebutuhan (Maslow's Model)

Model Maslow Ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.



Gambar 2.1 *Maslow's Need Hierarchy*

- a) Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.
 - b) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif.
- 2) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)
- Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2013:35-37). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk

meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu:

- a) *positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif.
 - b) *negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus-menerus..
 - c) *extinction*(peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
 - d) *punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.
- 3) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, dan di dambakannya berbagai macam hasil kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: "Pegawai akan melakukan apa yang dapat pegawai lakukan, apabila pegawai berkeinginan untuk melakukannya".

Vroom (dalam Winardi, 2012:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya baik.

4) Teori Motivasi Klasik (Frederick Winslow Taylor)

Teori motivasi lainnya adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104).

Motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai *The Expectancy Model* yang menyatakan, "Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya".

Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang atasan harus:

- a) Mengakui bahwa setiap bawahan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
- b) Mencoba memahami kebutuhan utama seorang bawahan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama bawahan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
- c) Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, dan di dambakannya berbagai macam hasil kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika: "Pegawai akan melakukan apa yang dapat pegawai lakukan, apabila pegawai berkeinginan untuk melakukannya". Vroom (dalam Winardi, 2012:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektansi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya baik..

Teori motivasi lainnya adalah teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini

motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2010:104).

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

- 1) **Tanggung Jawab**
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) **Prestasi Kerja**
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) **Peluang Untuk Maju**
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) **Pengakuan Atas Kinerja**
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) **Pekerjaan yang menantang**
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (dalam Novitasari, 2013:35) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi : kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan dan mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012: 306) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja melibatkan faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong sebagai faktor–faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian

dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013:180-181) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi faktor-faktor Motivasi Kerja meliputi faktor-faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator Motivasi Kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan
- 4) Pembayaran atau gaji
- 5) Keamanan pekerjaan
- 6) Hubungan sesama pekerja
- 7) Pujian
- 8) Pekerjaan itu sendiri.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit - unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:196) mendefinisikan kinerja yaitu Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Wibowo (2010:7) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja,tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010), Kinerja Pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2009), Kinerja Pegawai merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi Pegawai tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2010), Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Kantor.

Menurut Gilbert (2010) Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan ruang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Kinerja Ivancenvich (2013) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Robbins (2011) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.

2.5.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

a. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini di maksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja dan pembinaan selanjutnya,

tindakan perbaikan atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feed back* kepada tenaga kependidikan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya.

Secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap tenaga kepegawaian seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan dan sebagainya. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, perencanaan karier yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan baik dan efektif, maka pengukuran tentang penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkesinambungan. Hal tersebut membantu mengurangi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kerja, sehingga pegawai diharapkan selalu berusaha memperbaiki kerjanya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2015), selain dapat digunakan sebagai standart dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Sebagai data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pembangunan jangka panjang.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed Back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi sekolah dan pendidikan. Sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai. Untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu adanya tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kehadiran, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan. Kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mengetahui sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

b. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson (2011) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
- 2) Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- 3) Mengevaluasi hasil kinerja secara terus-menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya. (dalam Mangkunegara, 2013)

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja. Alat ukur untuk mengetahui secara terperinci masing-masing indikator kinerja adalah: (a) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana (*financial*), sumber daya manusia (*human resource*), informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya; (b) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan. Keluaran itu dapat berupa fisik dan non fisik; (c) Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsi sebagai keluaran kegiatan pada jangka menengah (*efek langsung*); (d) Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan; dan (e) Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: *ability* (kemampuan), *capacity* (kecakapan), *held* (tanggung jawab), *incentive* (dorongan), *environment* (lingkungan), dan *validity* (keabsahan), (Rachmawati dan Daryanto, 2013).

Menurut Anwar (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya 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 kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Gibson, *et al.* (dalam Novitasari,2010), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Me. Cormick (dalam Novitasari, 2010) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari ; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- 1) Kualitas, Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian, Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- 6) Komitmen, Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

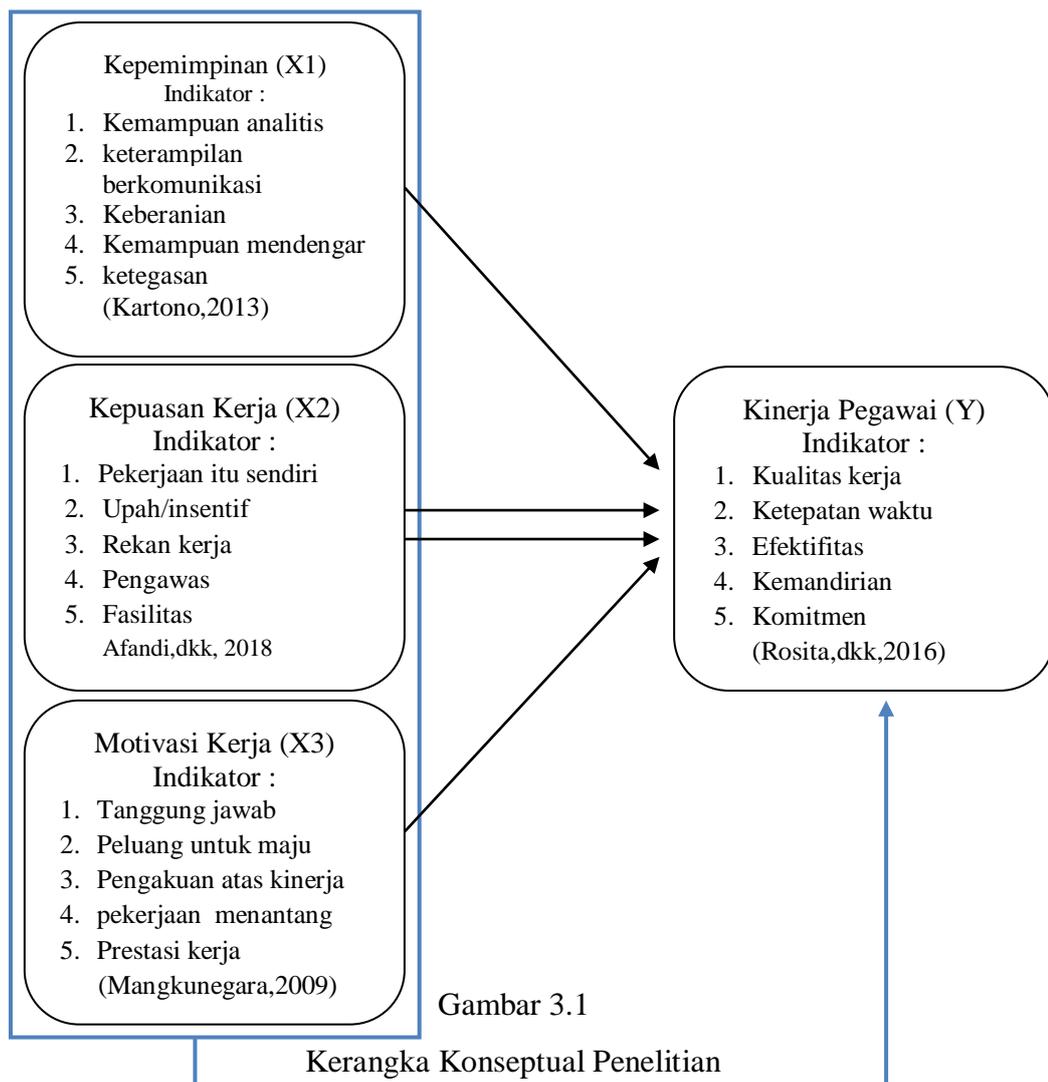
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:12)

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada berikut:



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitiannya yaitu:

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene
3. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
4. Diduga bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Majene.
5. Diduga bahwa kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Kabupaten Majene.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai

Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kemampuan analitis 2. keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. ketegasan (Kartono,2013)
Kepuasan Kerja (X2)	Suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/insentif 3. Rekan kerja 4. Pengawas 5. Fasilitas yang memadai. (Afandi,dkk, 2018)
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak atau pendorong) kepada pegawai untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.	1. Tanggung jawab 2. Peluang untuk maju 3. Pengakuan atas kinerja 4. pekerjaan yang menantang

		5. Prestasi kerja (Prabu Mangkunegara,2009)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Komitmen (Rosita.dkk, 2016)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan pada jl. Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang

Menurut Sugiyono (2017:118) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 93 responden

4.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Metode Kuisisioner yakni suatu daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan variabel-variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

4.6 Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010 : 68)

- a) Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai $r > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2; \alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0*.
- b) Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas digunakan yaitu dengan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2009), menyatakan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik

kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut :

$r_{Alpha} > 0,9$ = sempurna, $r_{Alpha} > 0,8$ = baik, $r_{Alpha} > 0,7$ = dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6$ = dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5$ = buruk, $r_{Alpha} < 0,5$ = tidak dapat diterima. Uji Reliabilitas menggunakan program SPSS 24.0.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data

c) Uji Heterokedasitas

Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139)

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali, 2018).

e) Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso (2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- a) Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujinya adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak mempengaruhi Y)

$H_i : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 . Sedangkan kebalikannya jika nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari α ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value $< \alpha$; Tolak H_0

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P value $> \alpha$; Terima H_0

- b) Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Suatu faktor X akan mempengaruhi Y secara besar dari F_{tabel} , maka minimal ada satu X mempengaruhi Y. Sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka dipastikan tidak ada satupun X yang mempengaruhi Y. Jika dijabarkan lebih lanjut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya faktor X secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap Y.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya minimal ada satu faktor X yang berpengaruh nyata terhadap Y.

4. Uji Analisis regresi berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y = Kinerja Pegawai

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Kepuasan Kerja

x_3 = Motivasi Kerja

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ε = Error term

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- b) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan, Pemukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene merupakan peleburan dari Dinas Kimpraswil Kabupaten Majene yang terbagi menjadi 2 (dua) SKPD, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Perumahan, Pemukiman dan Kebersihan dengan mangacu pada Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Majene dan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2011 tentang perubahan pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Majene No. 14 Tahun 2008.

Pada tanggal 2 Februari 2009 Dinas Perumahan Permukiman dan Kebersihan memiliki kantor sendiri dengan alamat Jln. Jenderal Ahmad Yani No, 41 tepatnya di Lingk. Passarang Kabupaten Majene dengan jumlah pegawai 48 orang.

Berdasarkan surat Sekretariat Kab. Majene No : 060/ORG-PEG/106/XII/2011 Perihal Revisi Tupoksi Organisasi Perangkat Daerah Kab. Majene Tanggal 23 Desember 2011 dan dengan disahkannya Perda pertama atas Perda Kab. Majene No. 13 Tahun 2008, maka Bidang Penerangan Jalan dan Pertamanan di ganti menjadi Bidang Penerangan Jalan dan Pemakaman.

Pada bulan Juli 2013 Dinas Perumahan, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene pindah ke Kantor baru dengan alamat Jl. Poros Majene-Mamuju Lingk. Deteng-Deteng Kabupaten Mejene. Pada Tanggal 24 Juni 2015 terbit Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2015 tentang perubahan ketiga atas Pertairan Daerah Kab. Majene Nomor 13 Tahun 2008, sehingga berubah menjadi Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan Kabupaten Majene. Dan pada Tahun 2017 Dinas Tata Ruang, Permukiman dan Kebersihan berubah menjadi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sampai sekarang.

Visi misi kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yaitu:

VISI

MAJENE PROFESIONAL, PRODUKTIF DAN PROAKTIF 2021 DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAJENE.

MISI

1. Mewujudkan pelayanan publik yang akuntabel, transparan dan efektif (cepat, mudah dan terjangkau);
2. Peningkatan kualitas kompetensi dan moral sumber daya manusia (SDM) aparatur;
3. Mewujudkan pemenuhan fasilitas sarana dan prasana perumahan yang memadai;

4. Mewujudkan pemenuhan fasilitas sarana dan prasarana kawasan permukiman yang memadai;
5. Peningkatan pelayanan, pemeliharaan, dan pemasangan penerangan jalan umum di kabupaten majene;
6. Peningkatan pelayanan pertanahan di Kabupaten Majene

5.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dan honorer yang bekerja pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebanyak 93 (sembilan puluh tiga) orang. Terdapat 4 (empat) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan status kepegawaian. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Usia Responden

Adapun data mengenai umur responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

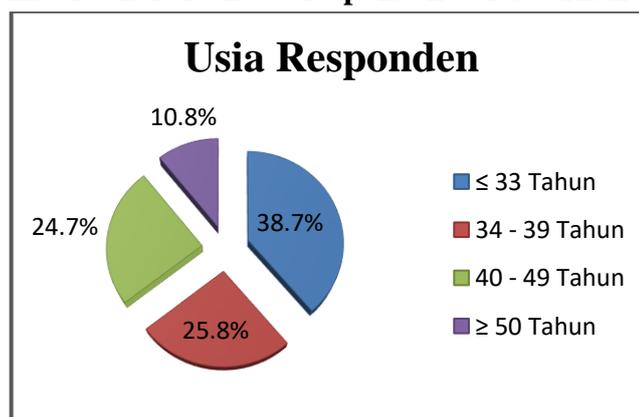
Tabel 5.1 Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 33 Tahun	36	38,7%
2	34 - 39 Tahun	24	25,8%
3	40 - 49 Tahun	23	24,7%
4	≥ 50 Tahun	10	10,8%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 93 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur \leq 33 Tahun yakni sebesar 38,7% sebanyak 36 responden. Selanjutnya, responden yang berumur 34 - 39 tahun yakni sebesar 25,8% sebanyak 24 responden. Responden yang berumur 40 - 49 tahun sebesar 24,7% sebanyak 23 responden dan yang paling sedikit responden yang berumur \geq 50 Tahun sebesar 10,8% sebanyak 10 responden. Persentase responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.1. Persentase responden berdasarkan usia



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

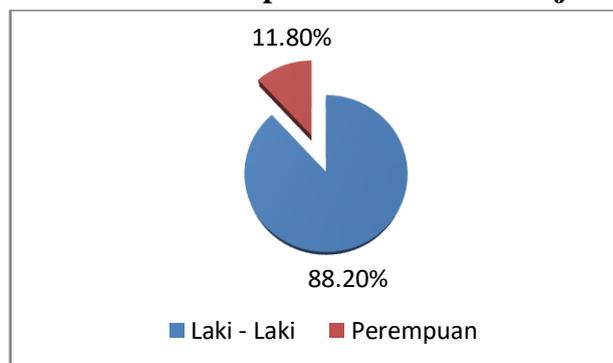
Tabel 5.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	82	88,2%
2	Perempuan	11	11,8%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 diatas, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 82 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki - laki. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3 Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja

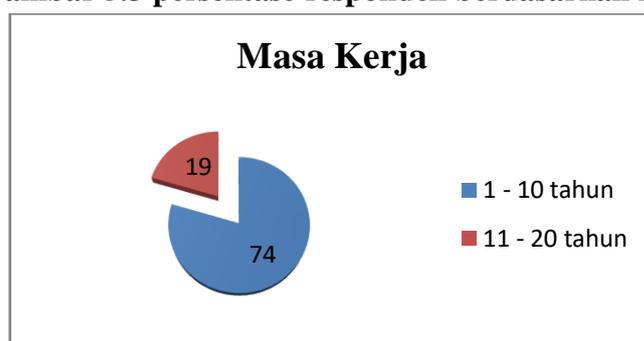
No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	74	79,6%
2	11 - 20 Tahun	19	20,4%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 diatas, maka dapat diketahui tentang masa kerja responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman

dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden masa kerjanya 1 - 10 tahun sedangkan sisanya adalah responden yang memiliki masa kerja 11 - 20 tahun. Persentase responden berdasarkan masa kerja juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.3 persentase responden berdasarkan masa kerja



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

4. Status kepegawaian

Adapun data mengenai status kepegawaian responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4 Persentase Responden berdasarkan status kepegawaian

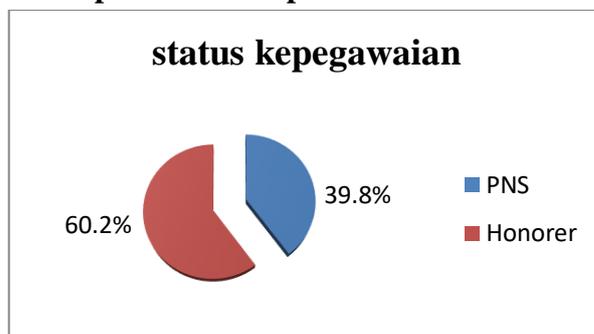
No	Status	Jumlah	Persentase
1	PNS	37	39,8%
2	Honorer	56	60,2%
Total		93	100

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.4 diatas, maka dapat diketahui tentang status kepegawaian responden pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa responden status kepegawaian PNS sebanyak 39,8% sedangkan sisanya adalah responden berstatus masih honorer. Persentase

responden berdasarkan status kepegawaian juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.4 persentase responden berdasarkan status kepegawaian



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Data variabel Kepemimpinan diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Hasil skor kuesioner kepemimpinan

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	6	60	27	93	0	0	6,5	64,5	29,0	100
Item 2	0	0	2	55	36	93	0	0	2,2	59,1	38,7	100
Item 3	0	0	12	59	22	93	0	0	12,9	63,4	23,7	100
Item 4	0	0	7	55	31	93	0	0	7,5	59,1	33,3	100
Item 5	0	0	4	55	34	93	0	0	4,3	59,1	36,6	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.4 di atas terlihat bahwa pada item 1, 64,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pimpinan anda teliti dalam

menganalisa situasi kerja, 29,0% Sangat Setuju dan 6,5% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 59,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pimpinan anda menguasai teknik berkomunikasi dalam memberikan perintah/pedoman, 38,7% Sangat Setuju dan 2,2% menjawab Ragu.

Pada item 3, 63,4% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Seorang pemimpin harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan, 23,7% Sangat Setuju dan 12,9% ragu. Pada item 4, 59,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pimpinan anda sering mendengarkan pendapat dari bawahan. Pada item 5, 59,1% setuju dengan pernyataan Pimpinan anda memiliki sikap yang tegas dalam bertindak, 36,6% Sangat setuju dan 4,3% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Statistik Deskriptif kepemimpinan

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	93	17	25	21,28	2,238

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh kepemimpinan dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,28. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kepemimpinan menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kepemimpinan dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan

didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebar pada responden.

2. Kepuasan kerja

Data variabel kepuasan kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Hasil skor kuesioner kepuasan kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	1	15	55	22	93	0	1,1	16,1	59,1	23,7	100
Item 2	0	0	15	65	13	93	0	0	16,1	69,9	14,0	100
Item 3	0	1	17	56	19	93	0	1,1	18,3	60,2	20,4	100
Item 4	0	1	24	52	16	93	0	1,1	25,8	55,9	17,2	100
Item 5	0	0	29	41	23	93	0	0	31,2	44,1	24,7	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.6 di atas terlihat bahwa pada item 1, 59,1% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang anda miliki sekarang sesuai dengan keinginan anda, 23,7% Sangat Setuju, 16,1% untuk jawaban Ragu dan 1,1% menjawab tidak setuju. Pada item 2, 69,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pembagian insentif sudah adil serta sesuai beban kerja, 14,0% Sangat Setuju dan 16,1% menjawab Ragu.

Pada item 3, 60,2% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Rekan kerja seruangan anda sangat menyenangkan, 20,4% Sangat Setuju dan 18,3% menjawab ragu. Pada item 4, 55,9% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Kegiatan pengawasan dalam pekerjaan sudah sesuai prosedur. Pada item 5, 44,1% setuju dengan pernyataan Fasilitas yang ada dikantor sudah memadai sehingga melancarkan pekerjaan., 24,7% Sangat setuju dan 31,2% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Statistik Deskriptif kepuasan kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	93	15	25	19,86	2,329

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh iklim organisasi dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 19,86. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kepuasan kerja menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kompensasi dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

3. Motivasi kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9. Hasil skor kuesioner motivasi kerja

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	4	49	40	93	0	0	4,3	52,7	43,0	100
Item 2	0	0	2	59	32	93	0	0	2,2	63,4	34,4	100
Item 3	0	0	6	53	34	93	0	0	6,5	57,0	36,6	100
Item 4	0	0	8	50	35	93	0	0	8,6	53,8	37,6	100
Item 5	0	0	5	51	37	93	0	0	5,4	54,8	39,8	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.8 di atas terlihat bahwa pada item 1, 52,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik, 43,0% Sangat Setuju, 4,3% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 63,4% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju, 34,4% Sangat Setuju dan 2,2% menjawab Ragu.

Pada item 3, 57,0% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Anda merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja anda, 36,6% Sangat Setuju dan 6,5% menjawab ragu. Pada item 4, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang menantang semakin membuat anda semangat dalam bekerja. Pada item 5, 54,8% setuju dengan pernyataan Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi anda dalam bekerja, 39,8% Sangat setuju dan 5,4% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10. Statistik Deskriptif motivasi kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	93	16	25	21,65	2.025

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh motivasi kerja dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,65. Artinya indikator

atau pernyataan mengenai motivasi kerja menuju kearah maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai motivasi kerja dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

4. Kinerja Pegawai

Data variabel prestasi kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Hasil skor kuesioner kinerja pegawai

Item	Frekuensi					JML	Persentase (%)					JML (%)
	STS	TS	R	S	SS		STS	TS	R	S	SS	
Item 1	0	0	5	50	38	93	0	0	5,4	53,8	40,9	100
Item 2	0	0	6	46	41	93	0	0	6,5	49,5	44,1	100
Item 3	0	0	16	51	26	93	0	0	17,2	54,8	28,0	100
Item 4	0	1	5	50	37	93	0	1,1	5,4	53,8	39,8	100
Item 5	0	0	2	53	38	93	0	0	2,2	57,0	40,9	100

Sumber : Data Kuesioner

Dari tabel 5.10 di atas terlihat bahwa pada item 1, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi, 40,9% Sangat Setuju dan 5,4% untuk jawaban Ragu. Pada item 2, 49,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 44,1% Sangat Setuju dan 6,5% menjawab Ragu.

Pada item 3, 54,8% responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwa Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja, 28,0% Sangat Setuju dan 17,2% menjawab ragu. Pada item 4, 53,8% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Sikap mandiri yang

dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik. Pada item 5, 57,0% setuju dengan pernyataan Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik, 40,9% Sangat setuju dan 2,2% menjawab Ragu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 93 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Statistik Deskriptif kinerja pegawai

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	93	15	25	21,55	2,234

Sumber : Olah Data SPSS versi 22

Dari tabel diatas diperoleh prestasi kerja dengan jumlah sampel 93, nilai minimum 15, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata 21,55. Artinya indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai menuju kearah maximum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pernyataan mengenai kinerja pegawai dapat dinilai baik. Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

5.1.4 Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1 Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan valid
 - b. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan probabilitas 0,05
 - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
 - b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
 - c. Jika nilai Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Kepemimpinan	1	0,781	0,203	0,000	Valid
		2	0,732		0,000	Valid
		3	0,814		0,000	Valid
		4	0,828		0,000	Valid
		5	0,802		0,000	Valid
2.	Kepuasan kerja	1	0,615	0,203	0,000	Valid
		2	0,793		0,000	Valid
		3	0,778		0,000	Valid
		4	0,694		0,000	Valid
		5	0,661		0,000	Valid
3.	Motivasi kerja	1	0,552	0,203	0,000	Valid
		2	0,654		0,000	Valid
		3	0,815		0,000	Valid

		4	0,760		0,000	Valid
		5	0,734		0,000	Valid
4.	Kinerja pegawai	1	0,642	0,203	0,000	Valid
		2	0,689		0,000	Valid
		3	0,799		0,000	Valid
		4	0,794		0,000	Valid
		5	0,770		0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

5.1.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,60. Nilai alphas masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kepemimpinan	5	0,851	Reliabel
2.	Kepuasan kerja	5	0,741	Reliabel
3.	Motivasi kerja	5	0,746	Reliabel
4.	Kinerja pegawai	5	0,791	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-

masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

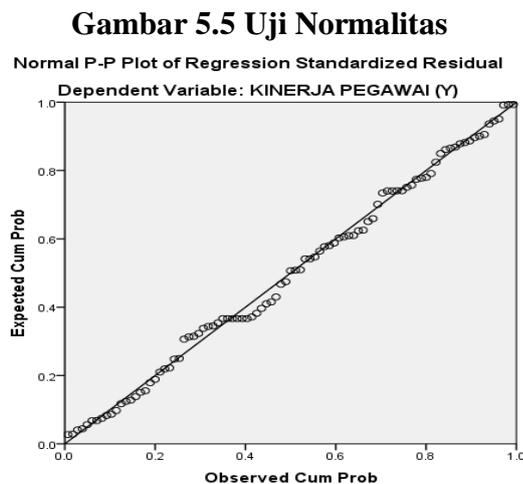
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,200	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Print out SPSS Versi 22

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian ini terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Berdasarkan ketentuan, model regresi yang dianggap baik adalah model yang tidak mencerminkan adanya multikolinearitas. Oleh karena itu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas

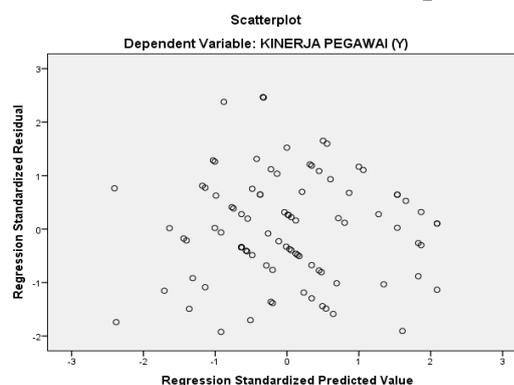
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kepemimpinan	0,595	1,682	Bebas Multikolinearitas
2.	Kepuasan kerja	0,570	1,754	Bebas Multikolinearitas
3.	Motivasi kerja	0,576	1,735	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan cara yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.6 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa:

- Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpal hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

5.1.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi dalam penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5.17. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	3,421	0,083
Kepemimpinan	0,273	0,006
Kepuasan kerja	0,174	0,072
Motivasi kerja	0,409	0,000

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

$$Y = 3,421 + 0,273 X_1 + 0,174 X_2 + 0,409 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 3,421 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja

pegawai akan bernilai sebesar 3,421. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 6,626, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

2. Koefesien $X_1 = 0,273$. Koefesien kepemimpinan bernilai positif maka variabel kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai kepemimpinan meningkat sementara kepuasan kerja dan motivasi kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika kepemimpinan berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,273%, asumsi variabel yang lain (kepuasan kerja dan motivasi kerja) tetap.
3. Koefesien $X_2 = 0,174$. Koefesien kepuasan kerja bernilai positif maka variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel kepuasan kerja meningkat sementara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kompensasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,174%, asumsi variabel yang lain (kepemimpinan dan motivasi kerja) tetap.
4. Koefesien $X_3 = 0,409$. Koefesien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat sementara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika budaya organisasi berubah 1 persen, maka

kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,409%, asumsi variabel yang lain (kepemimpinan dan kepuasan kerja) tetap.

5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
29,192	2,71	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 93 - 3 - 1 = 89$. Nilai F tabel = 2,71. Karena nilai F hitung $>$ F tabel

(29,192>2,71) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t (Pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 pada penelitian ini ditolak dan H_1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji tyang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Kepemimpinan	2,804	1,986	0,006	Berpengaruh
2.	Kepuasan kerja	1,821	1,986	0,072	Tidak Berpengaruh
3.	Motivasi kerja	3,743	1,986	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 83-3-1) = (0,025 ; 89)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,986.

Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,804 > t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,006 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 1,821 < t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,072 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti kepuasan kerja (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 3,743 > t tabel = 1,986 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	.496	.479	1.612	1.958

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), KEPUASAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,496 atau 49,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kepemimpinan adalah 2,804 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat nilai kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Abas (2012) menunjukkan hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Maryam (2017) yang telah meneliti variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai negatif dan bersifat tidak searah dengan perhitungan koefisien korelasi $r = -0,42$ artinya apabila terjadi penurunan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada kantor Dinas Perumahan

Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sudah cocok dengan kondisi pegawai yang ada, didasarkan pada indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan analitis dimana pimpinan mampu menganalisa masalah yang dihadapi sehingga mendapatkan solusi yang baik dan benar, keterampilan berkomunikasi misalnya dalam memberikan arahan, bawahan dapat memahami apa disampaikan oleh pimpinan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan tanpa merasa tertekan, pimpinan memiliki kemampuan dalam memahami karakter yang dimiliki oleh bawahan dan pimpinan memiliki ketegasan dalam bertindak, misalnya tindakan yang dilakukan sejalan dengan keputusan yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $<$ t tabel yang mana t hitung kepuasan kerja adalah 1,821 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig. $0,072 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Oxy Rindiantika Sari (2018) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Ginta Vonlihana Putri

(2017) dengan hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan indikator dari kepuasan kerja yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang senang dengan pekerjaan yang dimiliki karena latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan, pegawai kurang tertarik dengan pembagian insentif dikarenakan beberapa pegawai memiliki penghasilan tambahan diluar kantor yang lebih menjanjikan, rekan kerja sesama pegawai sudah memiliki hubungan emosional yang baik sehingga sudah merasa terbiasa dan tidak mempengaruhi pekerjaan, prosedur pengawasan yang masih lemah sehingga pegawai cenderung menyalahi aturan yang berlaku dan fasilitas yang ada masih kurang memadai sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu

3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung motivasi kerja adalah 3,743 dan untuk nilai t tabel = 1,986 dan nilai sig.

$0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Yadi (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Setyoningsih (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada dasarnya pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene telah memiliki motivasi yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor, pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan karirnya dengan melihat peluang yang ada, pimpinan memberikan sanjungan dan pengakuan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahan, pimpinan memberikan tanggung jawab diluar dari pekerjaan biasanya kepada bawahan yang malas agar lebih giat dalam mempelajari hal yang baru berdasarkan tugas yang diberikan dan pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dengan melihat prestasi kerja yang dihasilkan oleh rekan kerjanya. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 29,192 dan untuk nilai F tabel = 2,71, dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah memiliki kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik. Keseimbangan antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) Dalam Jurnal Adad Danuarta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan

ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan pimpinan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status motivasi.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,371, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,1%, kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 27,4% dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten

Majene sebesar 18,1% Sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sedarmayanti (2010:233) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Robbins dan Judge (2015:56) menyatakan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Pada dasarnya motivasi kerja yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sudah baik terlihat dari atasan yang selalu perhatian dan bersikap terbuka terhadap bawahan, pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang sangat baik. Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan dari indikator kepemimpinan yaitu kemampuan analitis yang dimiliki oleh seorang pemimpin, pentingnya seorang pemimpin memiliki keterampilan berkomunikasi, pemimpin harus berani dalam mengambil keputusan, pimpinan mampu mendengarkan saran ataupun kritik dari bawahan sehingga menghindarkan kesalahpahaman dan ketegasan yang dimiliki oleh atasan telah memberikan pengaruh terhadap kinerja dari pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan

penghargaan/insentif yang lebih baik lagi bagi pegawai yang berprestasi, menciptakan hubungan kerja antar pegawai yang harmonis sehingga pegawai merasa saling membutuhkan satu sama lain, memberikan pengawasan dalam bekerja serta fasilitas yang memadai sehingga memberikan kemudahan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi para pegawai agar lebih bersemangat dan memiliki kreatif dalam bekerja. Pegawai harus bertanggung jawab kepada setiap tugas yang diberikan, pandai melihat peluang untuk kemajuan karir, pimpinan juga perlu memberikan pengakuan/penghargaan setiap kinerja yang diberikan sehingga pegawai semakin bersemangat dalam bekerja karena merasa pekerjaannya dihargai, merasa tertantang untuk menerima atau menyelesaikan tugas yang diberikan yang diluar dari keahlian atau kebiasaannya dan selalu terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama kecuali kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja disebabkan hubungan emosional sesama rekan kerja sudah saling memahami antar satu dengan yang lainnya dan hal ini juga menggambarkan

dari pembagian insentif yang kurang berpengaruh dikarenakan sebagian pegawai telah memiliki penghasilan tambahan diluar kantor dan fasilitas kantor yang masih belum memadai.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini menggambarkan pentingnya pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja kepada bawahan dan memberikan tanggung jawab kerja diluar dari pekerjaan biasanya akan memotivasi pegawai lebih giat untuk belajar hal yang baru.

6.2 Implikasi

6.2.1 Implikasi Teoritis

1. Implikasi terhadap kepemimpinan

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian dalam mengambil keputusan, kemampuan mendengarkan saran ataupun kritik dari bawahan dan ketegasan yang dimiliki oleh atasan telah memberikan pengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

2. Implikasi terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator - indikator yang menyusun kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator - indikator tersebut adalah tingkat kesulitan pekerjaan itu sendiri upah/insentif yang diterima, rekan kerja, pengawasan dari atasan dan fasilitas yang memadai.

3. Implikasi terhadap motivasi kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator-indikator tersebut yaitu rasa tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang dan prestasi kerja yang ingin dicapai.

6.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sudah memiliki sikap perhatian, memberikan keleluasaan kepada bawahan tapi tak lepas tetap mengawasi pekerjaan bawahan. Hal tersebut perlu dipertahankan sehingga akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan akan memberikan kinerja yang diharapkan instansi.
2. Kepuasan kerja terbukti tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini mengindikasikan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebaiknya tidak hanya berfokus kepada kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tapi sebaiknya mempertimbangkan hal yang lain, misalnya fasilitas kerja yang dimiliki instansi atau sikap kerja yang ditampakkan oleh pegawai.
3. Motivasi kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin terhadap waktu maupun peraturan yang ada dan berusaha mencapai prestasi kerja.

Motivasi kerja yang ada sebaiknya selalu diperhatikan dan ditingkatkan oleh atasan maupun pegawai itu sendiri, dengan begitu tujuan akan tercapai dan kinerja pegawai semakin meningkat.

6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian dilihat bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus kepada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja agar pegawai lebih dapat memberikan kinerja yang baik. Selain itu melihat hasil penelitian kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan instansi dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat

menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abna, H. Zaim, M., Kasman R., Darmansyah. 2014. "The Development of Character Education Curricu Lum for Elementary Student in West Sumatra" ISSN 2201- 6740. International Journal of Education and Research, Vol. 2, No. 6. pp. 189-190. Search proquest. Com/ Accountid = 38628
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, 2012, *Eksipien Dalam Sediaan Farmasi Karakterisasi dan Aplikasi*, Penerbit Dian Rakyat, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Atkinson, L.R., Atkinson, R.C., Smit, E.E., & Bem, D.J. 2010. *Pengantar Psikologi Jilid II*. Tangerang: Interkasara.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Cepi Priatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gilbert, J.K. 2010. *The role of visual representations in the learning and teaching of science. Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching*, Volume 11, Issue 1
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hantula, D.A. 2015. Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81- 94.
- Hasibuan, Malayu.SP.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, J.M. 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Gora Aksara Pratama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kartono, Kartini. 2010. *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan)*. Bandung: Mandar Maju.

- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Novitasari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Rahmawati, Hikmah Is' Ada. 2013. *Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan*. Accounting Analysis Journal AAJ 2 (1) (2013).
- Rivai, 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Rosita. 2012. *Stressor Sosial Biologi Lansia Panti Wredha Usia dan Lansia Tinggal Bersama Keluarga*. Jurnal Biokultur, Vol. 1. No. 1. Januari Juni 2012, hal 43-52
- Schermerhorn, J. 2011. *Organizational Behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.
- Siswanto, S. 2015. *Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. El Dinar, 3(1). doi:10.18860/ed.v3i1.3336
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Suwatno & Priansa,D.2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014
- Tanjungsari, P. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”*
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*.
- Wibowo.2010 *Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yanchus,N.J.,Periard,D.,Moore,S.C.,Carie, A.C.&Osatuke, K. 2015. *Predictors of job satisfaction and turnover intention in vha mental health employees:A comparison between psychiatrists, psychologists, social workers, and mental health nurses*. *Human Service Organizations: Management, Leadership&Governance* ,39:3,219-244, DOI: 10.1080/23303131.2015.1014953
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 154/PPS/STIE-NI/I/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 30 Januari 2021

Kepada Yth. :

Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kab. Majene

Di-

Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Irfan**
NIM : 2018MM22034
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

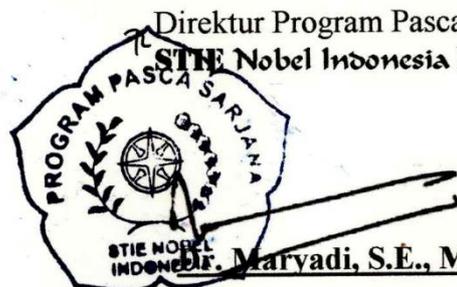
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Maryadi, S.E., M.M.
2. Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk pengisian bagi responden:

- 1) Dimohon kesediaan anda untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilih salah satu jawaban yang paling tepat sesuai yang anda alami, anda ketahui dan anda yakini dengan memberikan tanda ceklist (\surd) pada kotak yang disediakan pada salah satu jawaban pilihan anda.
- 2) Instrumen ini semata-mata untuk tujuan penelitian sehingga anda tidak perlu mencantumkan nama anda.
- 3) Apapun jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya.

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Usia :
 - a) 20 s/d 30 tahun
 - b) 31 s/d 40 tahun
 - c) 41 s/d 50 tahun
 - d) > 50 tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a) Laki – laki
 - b) Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a) SMP Sederajat
 - b) SMA Sederajat
 - c) D III
 - d) S1
 - e) S2
5. Masa Kerja :
 - a) 1 – 5 Tahun
 - b) 6 – 10 Tahun
 - c) > 11 Tahun

Berilah tanda (\surd) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

SS	= SANGAT SETUJU	NILAI :5
S	= SETUJU	NILAI :4
R	= RAGU	NILAI :3
TS	= SETUJU	NILAI :2
STS	= SANGAT TIDAK SETUJU	NILAI :1

1. KEPEMIMPINAN (X1)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan anda teliti dalam menganalisa situasi kerja					
2	Pimpinan anda menguasai teknik berkomunikasi dalam memberikan perintah/pedoman					
3	Seorang pemimpin harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan					
4	Pimpinan anda sering mendengarkan pendapat dari bawahan					
5	Pimpinan anda memiliki sikap yang tegas dalam bertindak					

2. KEPUASAN KERJA (X2)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan yang anda miliki sekarang sesuai dengan keinginan anda					
2	Pembagian insentif sudah adil serta sesuai beban kerja					
3	Rekan kerja seruangan anda sangat menyenangkan					
4	Kegiatan pengawasan dalam pekerjaan sudah sesuai prosedur					
5	Fasilitas yang ada dikantor sudah memadai sehingga melancarkan pekerjaan.					

3. MOTIVASI KERJA (X3)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik					
2	Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju					
3	Anda merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/penghargaan atas kinerja anda					
4	Pekerjaan yang menantang semakin membuat anda semangat dalam bekerja					
5	Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi anda dalam bekerja					

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Item Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi					
2	Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja					
4	Sikap mandiri yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik					
5	Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN WAKTUNYA

TABULASI KUESIONER

1.) Identitas Responden

NO.	JENIS KELAMIN		STATUS KEPEGAWAIAN		UMUR	
1	P	2	PNS	1	≥ 50	4
2	L	1	PNS	1	≥ 50	4
3	L	1	PNS	1	≤ 33	1
4	L	2	PNS	1	40 - 49	3
5	L	2	PNS	1	40 - 49	3
6	L	2	PNS	1	40 - 49	3
7	L	1	PNS	1	≥ 50	4
8	L	1	PNS	1	≥ 50	4
9	L	2	PNS	1	≥ 50	4
10	L	2	PNS	1	34 - 39	2
11	L	1	PNS	1	≤ 33	1
12	L	2	PNS	1	40 - 49	3
13	L	2	PNS	1	40 - 49	3
14	L	2	PNS	1	34 - 39	2
15	L	1	PNS	1	≤ 33	1
16	L	1	PNS	1	34 - 39	2
17	L	1	PNS	1	≥ 50	4
18	L	1	PNS	1	≥ 50	4
19	L	1	PNS	1	34 - 39	2
20	P	2	PNS	1	34 - 39	2
21	P	2	PNS	1	40 - 49	3
22	L	1	PNS	1	≥ 50	4
23	L	1	PNS	1	≥ 50	4
24	L	1	PNS	1	40 - 49	3
25	P	2	PNS	1	40 - 49	3
26	P	2	PNS	1	40 - 49	3
27	L	1	PNS	1	40 - 49	3
28	L	1	PNS	1	40 - 49	3
29	L	1	PNS	1	40 - 49	3
30	L	1	PNS	1	≥ 50	4

31	L	1	PNS	1	34 - 39	2
32	L	1	PNS	1	40 - 49	3
33	L	1	PNS	1	40 - 49	3
34	L	1	PNS	1	40 - 49	3
35	L	1	PNS	1	40 - 49	3
36	L	1	PNS	1	40 - 49	3
37	L	1	PNS	1	40 - 49	3
38	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
39	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
40	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
41	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
42	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
43	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
44	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
45	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
46	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
47	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
48	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
49	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
50	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
51	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
52	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
53	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
54	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
55	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
56	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
57	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
58	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
59	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
60	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
61	P	2	HONORER	2	34 - 39	2
62	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
63	P	2	HONORER	2	≤ 33	1
64	P	2	HONORER	2	34 - 39	2

65	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
66	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
67	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
68	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
69	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
70	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
71	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
72	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
73	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
74	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
75	L	1	HONORER	2	40 - 49	3
76	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
77	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
78	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
79	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
80	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
81	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
82	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
83	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
84	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
85	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
86	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
87	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
88	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
89	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
90	L	1	HONORER	2	≤ 33	1
91	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
92	L	1	HONORER	2	34 - 39	2
93	L	1	HONORER	2	≤ 33	1

2.) TANGGAPAN RESPONDEN

No.U rut	KEPEMIMPINAN (X1)						KEPUASAN KERJA (X2)						MOTIVASI KERJA (X3)						KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Nomor Soal Kuesioner						Nomor Soal Kuesioner						Nomor Soal Kuesioner						Nomor Soal Kuesioner					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19
3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	18	4	5	4	3	3	19	4	4	3	5	5	21
4	3	5	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
6	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
9	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
11	5	4	4	5	5	23	3	3	3	4	3	16	4	5	5	4	4	22	4	5	3	5	5	22
12	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	5	4	22	5	4	5	3	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
17	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	3	22	5	5	4	3	4	21	4	5	4	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	5	5	5	4	4	23
19	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	3	21	3	4	5	3	5	20	5	5	5	5	4	24

20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	3	21	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	5	22	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19	5	5	3	4	4	21
26	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	5	22	3	4	3	4	4	18
28	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	5	4	4	4	4	21
32	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18
35	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
36	4	4	4	4	5	21	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
39	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24

45	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	3	18	3	5	3	3	4	18
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
51	5	5	4	4	5	23	4	4	3	4	3	18	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	5	19	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23
57	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	5	19	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	5	23
58	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
59	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24
60	4	5	4	4	4	21	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
62	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
65	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	3	17	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	23	5	3	4	4	5	21
67	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
69	5	4	5	5	4	23	2	4	4	4	5	19	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25

70	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
71	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
72	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
73	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	5	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
74	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17
75	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
76	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	4	21	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23
79	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17
80	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
82	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
83	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21
86	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19
87	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	2	4	21
89	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
91	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22
92	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	4	5	5	4	4	22	3	4	5	5	3	20	5	5	4	4	5	23	5	4	3	4	4	20

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2039$)**

1. ValiditasKepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KEPEMIMPINAN (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.496**	.582**	.520**	.503**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.496**	1	.529**	.464**	.447**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.582**	.529**	1	.569**	.517**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.520**	.464**	.569**	1	.708**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.503**	.447**	.517**	.708**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
KEPEMIMPINAN (X1)	Pearson Correlation	.781**	.732**	.814**	.828**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

2. ValiditasKepuasankerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	KEPUASAN KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.477**	.446**	.252*	.051	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.630	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.477**	1	.568**	.398**	.444**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.446**	.568**	1	.386**	.374**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.252*	.398**	.386**	1	.390**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.051	.444**	.374**	.390**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.630	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
KEPUASAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.615**	.793**	.778**	.694**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

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

3. Validitas Motivasi Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	MOTIVASI KERJA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.162	.362**	.263*	.151	.552**
	Sig. (2-tailed)		.120	.000	.011	.148	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.162	1	.468**	.352**	.389**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.120		.000	.001	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.362**	.468**	1	.506**	.523**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.263*	.352**	.506**	1	.506**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.151	.389**	.523**	.506**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
MOTIVASI KERJA (X3)	Pearson Correlation	.552**	.654**	.815**	.760**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

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

4. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.294**	.460**	.307**	.323**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.003	.002	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.2	Pearson Correlation	.294**	1	.436**	.448**	.352**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.3	Pearson Correlation	.460**	.436**	1	.487**	.524**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.4	Pearson Correlation	.307**	.448**	.487**	1	.695**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.5	Pearson Correlation	.323**	.352**	.524**	.695**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.642**	.689**	.799**	.794**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KEPEMIMPINAN (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.851 > 0.50

2. **RELIABILITAS KEPUASAN KERJA(X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.741 > 0.50

3. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.746 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.791 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	82	88.2	88.2	88.2
PEREMPUAN	11	11.8	11.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	37	39.8	39.8	39.8
HONORER	56	60.2	60.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 33 TAHUN	36	38.7	38.7	38.7
34 - 39 TAHUN	24	25.8	25.8	64.5
40 - 49 TAHUN	23	24.7	24.7	89.2
≥ 50 TAHUN	10	10.8	10.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA (Sederajat)	47	50.5	50.5	50.5
DIPLOMA	5	5.4	5.4	55.9
S1	36	38.7	38.7	94.6
S2	5	5.4	5.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	74	79.6	79.6	79.6
11-20 Tahun	19	20.4	20.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF VARIABEL
Item kepemimpinan (X1)

Statistics

		Pimpinan anda teliti dalam menganalisa situasi kerja	Pimpinan anda menguasai teknik komunikasi dalam memberikan perintah/pedoman	Seorang pemimpin harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan	Pimpinan anda sering mendengarkan pendapat dari bawahan	Pimpinan anda memiliki sikap yang tegas dalam bertindak	KEPEMIMPINAN (X1)
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.37	4.11	4.26	4.32	21.28
Std. Error of Mean		.057	.055	.062	.061	.058	.232
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00
Mode		4	4	4	4	4	20
Std. Deviation		.554	.527	.598	.588	.555	2.238
Variance		.307	.278	.358	.346	.308	5.008
Range		2	2	2	2	2	8
Minimum		3	3	3	3	3	17
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		393	406	382	396	402	1979

Item Kepuasan kerja (X2)

Statistics

		Pekerjaan yang anda miliki sekarang sesuai dengan keinginan anda	Pembagian insentif sudah adil serta sesuai beban kerja	Rekan kerja seruanan anda sangat menyenangkan	Kegiatan pengawasan dalam pekerjaan sudah sesuai prosedur	Fasilitas yang ada dikantor sudah memadai sehingga melancarkan pekerjaan.	KEPUASAN KERJA (X2)
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	3.98	4.00	3.89	3.94	19.86
Std. Error of Mean		.069	.057	.068	.071	.078	.242
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Mode		4	4	4	4	4	20
Std. Deviation		.665	.551	.659	.683	.749	2.329
Variance		.443	.304	.435	.467	.561	5.426
Range		3	2	3	3	2	10
Minimum		2	3	2	2	3	15
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		377	370	372	362	366	1847

Item Motivasi kerja (X3)

Statistics

		Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik	Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju	Anda merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja anda	Pekerjaan yang menantang semakin membuat anda semangat dalam bekerja	Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi anda dalam bekerja	MOTIVASI KERJA (X3)
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.32	4.30	4.29	4.34	21.65
Std. Error of Mean		.059	.053	.061	.064	.060	.210
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00
Mode		4	4	4	4	4	20
Std. Deviation		.572	.514	.586	.618	.580	2.025
Variance		.327	.264	.343	.382	.337	4.101
Range		2	2	2	2	2	9
Minimum		3	3	3	3	3	16
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		408	402	400	399	404	2013

Item Kinerja pegawai (Y)

Statistics

		Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi	Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja	Sikap mandiri yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik	Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik	KINERJA PEGAWAI (Y)
N	Valid	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.38	4.11	4.32	4.39	21.55
Std. Error of Mean		.060	.063	.069	.065	.055	.232
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	21.00
Mode		4	4	4	4	4	21
Std. Deviation		.583	.606	.667	.628	.532	2.234
Variance		.340	.368	.445	.395	.283	4.989
Range		2	2	2	3	2	10
Minimum		3	3	3	2	3	15
Maximum		5	5	5	5	5	25
Sum		405	407	382	402	408	2004

3. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Kepemimpinan (X1)

Pimpinan anda teliti dalam menganalisa situasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	6.5	6.5	6.5
	S	60	64.5	64.5	71.0
	SS	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pimpinan anda menguasai teknik berkomunikasi dalam memberikan perintah/pedoman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	2.2	2.2	2.2
	S	55	59.1	59.1	61.3
	SS	36	38.7	38.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	12	12.9	12.9	12.9
	S	59	63.4	63.4	76.3
	SS	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pimpinan anda sering mendengarkan pendapat dari bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	7	7.5	7.5	7.5
	S	55	59.1	59.1	66.7
	SS	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pimpinan anda memiliki sikap yang tegas dalam bertindak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	4.3	4.3	4.3
	S	55	59.1	59.1	63.4
	SS	34	36.6	36.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Item Kepuasan kerja (X2)

Pekerjaan yang anda miliki sekarang sesuai dengan keinginan anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.1	1.1	1.1
R	15	16.1	16.1	17.2
S	55	59.1	59.1	76.3
SS	22	23.7	23.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Pembagian insentif sudah adil serta sesuai beban kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	15	16.1	16.1	16.1
S	65	69.9	69.9	86.0
SS	13	14.0	14.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Rekan kerja seruangan anda sangat menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.1	1.1	1.1
R	17	18.3	18.3	19.4
S	56	60.2	60.2	79.6
SS	19	20.4	20.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Kegiatan pengawasan dalam pekerjaan sudah sesuai prosedur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.1	1.1	1.1
R	24	25.8	25.8	26.9
S	52	55.9	55.9	82.8
SS	16	17.2	17.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Fasilitas yang ada dikantor sudah memadai sehingga melancarkan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	29	31.2	31.2	31.2
S	41	44.1	44.1	75.3
SS	23	24.7	24.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Item Motivasi kerja (X3)

Rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	4.3	4.3	4.3
	S	49	52.7	52.7	57.0
	SS	40	43.0	43.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	2.2	2.2	2.2
	S	59	63.4	63.4	65.6
	SS	32	34.4	34.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Anda merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	6.5	6.5	6.5
	S	53	57.0	57.0	63.4
	SS	34	36.6	36.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pekerjaan yang menantang semakin membuat anda semangat dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	8	8.6	8.6	8.6
	S	50	53.8	53.8	62.4
	SS	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi anda dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	5.4	5.4	5.4
	S	51	54.8	54.8	60.2
	SS	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Item Kinerja pegawai (Y)

Anda telah memberikan kualitas kerja yang sesuai diharapkan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	5.4	5.4	5.4
	S	50	53.8	53.8	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pegawai sebaiknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	6.5	6.5	6.5
	S	46	49.5	49.5	55.9
	SS	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Penguasaan penggunaan fasilitas kantor yang baik memberikan dampak efektivitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	16	17.2	17.2	17.2
	S	51	54.8	54.8	72.0
	SS	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sikap mandiri yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan dampak hasil kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	R	5	5.4	5.4	6.5
	S	50	53.8	53.8	60.2
	SS	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Seorang pegawai yang memiliki komitmen tercermin dari sikap kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	2.2	2.2	2.2
	S	53	57.0	57.0	59.1
	SS	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS(Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58583050
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.045
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

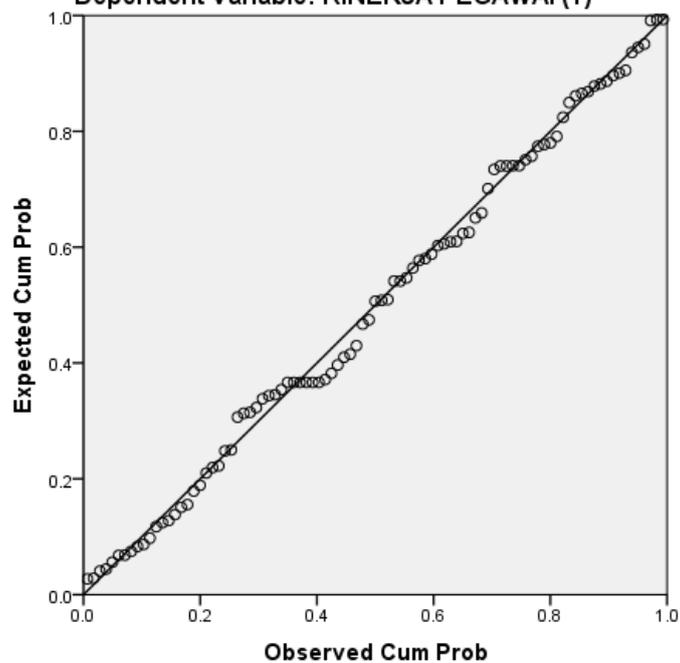
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.421	1.952		1.753	.083		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.273	.097	.274	2.804	.006	.595	1.682
	KEPUASAN KERJA (X2)	.174	.096	.181	1.821	.072	.570	1.754
	MOTIVASI KERJA (X3)	.409	.109	.371	3.743	.000	.576	1.735

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 93
- jumlah k (independenvariabel) = 3
- NilaidL = 1.596
- NilaidU = 1.729
- NilaiDw = 1.958
- Kesimpulan = Dw > dU (1.958 > 1.729) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

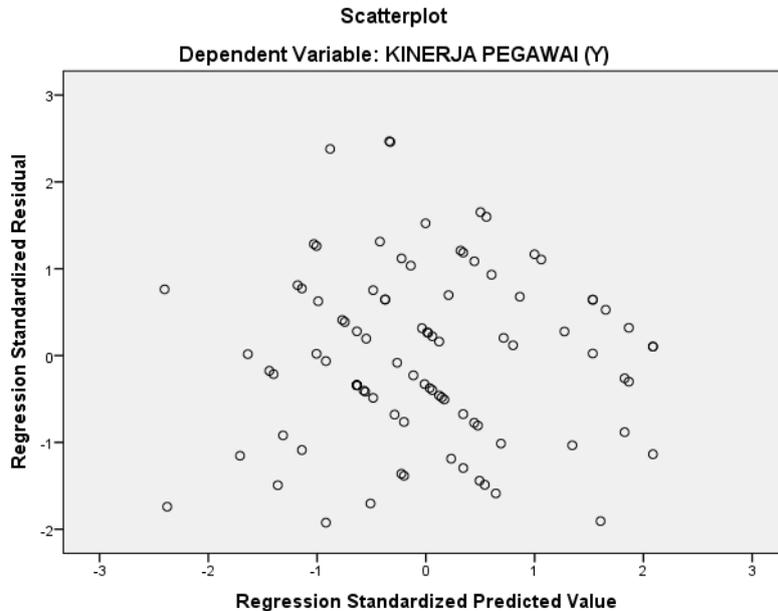
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	.496	.479	1.612	1.958

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), KEPUASAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.986**

thitung > t tabel = ADA PENGARUH

thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.421	1.952		1.753	.083		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.273	.097	.274	2.804	.006	.595	1.682
	KEPUASAN KERJA (X2)	.174	.096	.181	1.821	.072	.570	1.754
	MOTIVASI KERJA (X3)	.409	.109	.371	3.743	.000	.576	1.735

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.71**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.665	3	75.888	29.192	.000 ^b
	Residual	231.367	89	2.600		
	Total	459.032	92			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), KEPUASAN KERJA (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	.496	.479	1.612	1.958

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), KEPUASAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.271/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : IRFAN

NIM : 2018MM22034

Program Studi : MANAJEMEN PEMERINTAHAN

Alamat/No.Hp : 082293196269

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 26 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 175/Massaro/VI/2021

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Irfan (Penulis 1)
Maryadi (Penulis 2)
Sudirman Dandu (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPKPP Majene

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai Prosedur Penulisan Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 17 Juni 2021

Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial




Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M