

ABSTRAK

HERMANTO SINULINGGA, Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Survey pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi) (di Bimbing oleh Njoman T Suastha)

Studi ini bertujuan untuk : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer dimana respondennya adalah pegawai Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, Pengambilan sampel dilakukan dengan cara **Proportionate Stratified Random Sampling** dan anggota sampling diambil dengan cara **probability sampling**. Analisis data dilakukan dari analisis univariat, bivariat dan multivariate, teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi parsial dan berganda. Untuk membantu proses pengolahan digunakan aplikasi software komputer SPSS versi 11.0. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : **Kinerja berdasarkan persepsi pegawai**, Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi tinggi. Tingginya kinerja ini dipengaruhi oleh tingginya motivasi pegawai, kemampuan pegawai dan tingginya fungsi dan peran kepemimpinan. Gambaran ini diperoleh dari hasil penelitian yang menggunakan analisa univariat, bivariat dan multivariat yang menyatakan rata - rata kinerja pegawai tinggi dan terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari faktor motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial dan secara simultan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan **Kinerja berdasarkan persepsi atasan**. Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi tinggi. Tingginya kinerja ini tidak dipengaruhi oleh tingginya motivasi pegawai, kemampuan pegawai dan tingginya fungsi dan peran kepemimpinan. Gambaran ini diperoleh dari hasil penelitian yang menggunakan analisa univariat, bivariat dan multivariat yang menyatakan rata - rata kinerja pegawai tinggi dan tidak terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari faktor motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. **Disamping itu terdapat Perbedaan persepsi kinerja**. Kinerja pegawai berdasarkan persepsi atasan lebih tinggi dari pada persepsi pegawai, akan tetapi standar deviasi kinerja pegawai menurut atasan lebih rendah dari pada standar deviasi kinerja menurut pegawai itu sendiri, ini berarti atasan lebih konsisten dalam memberi penilaian.