

2) Peranan Kemampuan Terhadap Kinerja

Menurut Stepen P. Robbins (1998 : 48), setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan orang yang berbeda dan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda, oleh sebab itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian atau kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan tergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu.

Selanjutnya menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2000:185), perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah sesuatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang, sedangkan ketrampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Prestasi sangat tergantung pada kombinasi yang tepat dari tiga faktor yaitu usaha, kemampuan dan ketrampilan.

Menurut Keith Davis seperti yang dikutip oleh Ridwan (2002:35), faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan ketrampilan. $Ability = knowledge + skill$. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitanya artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan diharapkan lebih mudah mencapai kinerja prestasi yang diharapkan. Lebih lanjut Keith Davis mengungkapkan, seperti yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability)

dan faktor motivasi (motivation). Dengan demikian pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Richard Williams, seperti yang dikutip oleh Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 : 49), mengatakan bahwa terdapat hubungan antara ability (kemampuan) dengan performance, hal ini tersirat dari pendapatnya yang mengatakan bahwa performance atau prestasi kerja dihasilkan oleh adanya tiga hal, yaitu :

- (1) Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (capacity to perform).
- (2) Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (willingness to perform).
- (3) Kesempatan untuk berprestasi (Opportunity to performance).

Sedangkan menurut FX. Suwanto (1998:139), mengatakan bahwa individu individu yang mempunyai kemampuan untuk mencapai tugas kelompok cenderung lebih melibatkan dalam kegiatan kelompok , umumnya menyumbang lebih banyak dan terdapat keterkaitan antara kemampuan intelektual dan kemampuan yang relevan dengan tugas dengan kinerja.

Lebih lanjut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003: 58), menguraikan bahwa ability itu terdiri dari unsur unsur sebagai berikut :

- (1) Kemampuan pegawai untuk mendorong atau menggerakkan bawahan menuju pencapaian tujuan unit kerja.
- (2) Kemampuan pegawai untuk membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu.

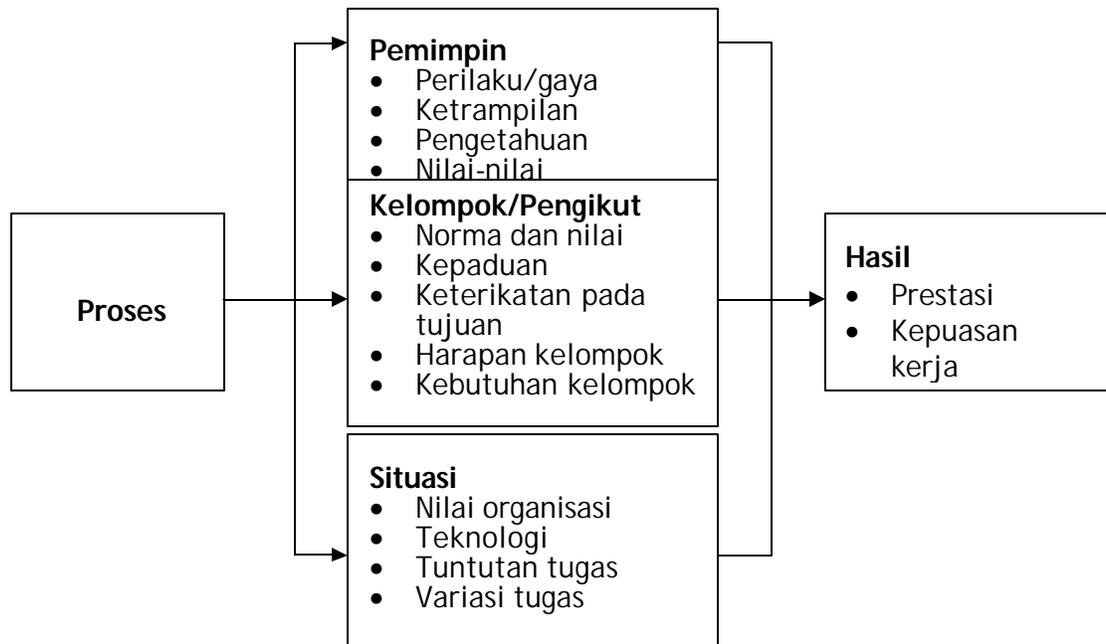
- (3) Kemahiran pegawai untuk melaksanakan tugas tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku atau teknis administratif tertentu.
- (4) Pengetahuan pegawai atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas jabatannya dengan jabatan - jabatan lain didalam atau diluar lingkup perusahaan.

3) Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 62), kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Sondang P. Siagian (2002 : 66-68) Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu :Peran yang bersifat interpersonal , Peran yang bersifat informasional ,Peran pengambil keputusan.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000 : 127), Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor yaitu : pemimpin, pengikut dan faktor situasi. Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan.(lihat gambar 3)

Gambar 3
Proses Kepemimpinan



Menurut Wirawan (2002:34) , kepemimpinan dalam organisasi memfokuskan diri pada tujuan, misi dan disain organisasi. Seorang pemimpin dan juga para pengikutnya perlu memahami tujuan dan dari didirikannya yang ia pimpin. Ketika baru diangkat untuk memimpin organisasi ia perlu mengklarifikasi mandat, surat tugas yang diberikan kepadanya. Ia perlu mendefinisikan secara operasional apa tugas dan fungsinya dalam organisasi. Kemudian mempelajari siapa anggota organisasi, filsafat, tujuan, misi dan visi, budaya organisasi dan menjabarkan semua norma ini dalam rencana operasional organisasi.

Pemimpin dalam organisasi perlu mempelajari disain organisasi untuk memastikan apakah struktur organisasi mencerminkan tujuan dan misi organisasi, karena disain dan struktur organisasi merupakan alat koordinasi dan mengefisienkan aktivitas organisasi, jika diperlukan ia harus meredesain struktur organisasi. Meredesain

organisasi harus dilakukan dalam kerangka birokrasi organisasi. Selanjutnya Wirawan (2002 : 95) mengatakan peran kepemimpinan adalah sebagai berikut : Menciptakan visi . Mengembangkan budaya organisasi , Menciptakan sinergi , Memberdayakan pengikut . Menciptakan perubahan , Memotivasi pengikut ,Mewakili sistem sosialnya , Membelajarkan organisasi

Menurut Payaman Simanjuntak (2000:208) kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang memperhatikan tiga kelompok faktor yaitu yang menyangkut faktor pimpinan , faktor bawahan , faktor Isi pekerjaan dan lingkungan.

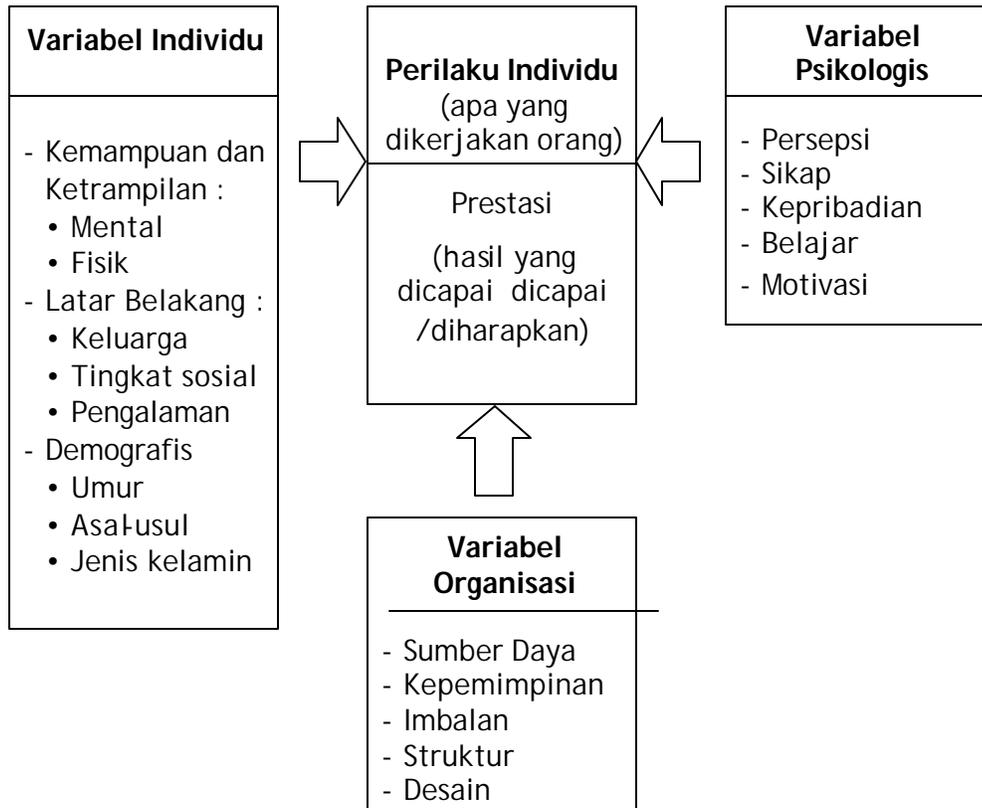
Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memadukan dan mengkombinasikan tiga dimensi tersebut yaitu kondisi pimpinan, kondisi bawahan dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Di samping itu seorang pemimpin dapat efektif bila mampu mengkombinasikan dan menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat pada kondisi dan waktu yang tepat.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut FX. Suwanto (1998:39) ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi (kinerja) yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Hubungan ketiga variabel tersebut terhadap perilaku dan prestasi digambarkan sebagai berikut : (lihat gambar 4)

Gambar 4
Variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi



Setiap variabel tersebut di atas mempunyai perangkat yaitu sub variabel yang secara langsung berpengaruh terhadap perilaku individu sehingga hubungan ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa permasalahan perilaku dan prestasi individual pegawai/karyawan bersifat sangat kompleks. Bagan tersebut juga menunjukkan bahwa perilaku dan prestasi tergantung pada tipe variabel, bila dirumuskan bahwa perilaku dan prestasi (B) merupakan fungsi dari individu (I), organisasi (O) dan psikologi (P) dalam formula matematis sebagai berikut $B=f(I,O,P)$.

Variabel individu yang disajikan pada bagan di atas digolongkan atas kemampuan dan keterampilan, kemampuan, latar

belakang dan demografis. Setiap golongan variabel membantu menerangkan perbedaan perilaku dan prestasi. Selanjutnya variabel psikologis meliputi persepsi, sikap dan kepribadian. Motivasi dan belajar merupakan tugas yang besar. Sedangkan variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dalam praktek manajerial yang efektif menghendaki agar perbedaan perilaku individual diakui. Setiap individu berbeda dalam kinerja atau prestasi hal ini disebabkan karena manusia berbeda dalam besarnya, beratnya dan berbeda dalam dimensi fisik yang lain. Begitu pula berbeda dalam kemampuan.

Menurut Sters, seperti yang dikutip oleh Njoman T Suastha (2003:11) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Motivasi para pekerja , Kemampuan dan ketrampilan - ketrampilan , Kejelasan aturan dan penerimaan tugas, Kesempatan untuk berkinerja.

Selanjutnya menurut Mitcel dan larson, seperti yang dikutip oleh Njoman T. Suastha (2003 :10) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu ciri kepribadian, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja efektif bergantung pada kesesuaian antara individu dan pekerjaannya atau dengan kata lain kinerja yang tinggi akan tercapai bila ada kecocokan. Menurut Gomes, meija, Balkin dan Cardy seperti yang dikutip oleh Nyoman T Suastha (2003 : 11), menyatakan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Menurut Wursanto (2003: 300), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, faktor usaha dan kemampuan, faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan. Variabel variabel tersebut merupakan pendorong bagi individu untuk berprestasi, oleh karena itu

motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja, dan pada dasarnya motivasi diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Model yang digunakan pada penelitian ini selain perlu didukung oleh teori-teori seperti yang telah dipaparkan, juga perlu didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian yang relevan adalah sebagai berikut :

- a. Riduwan (2003) telah mengumpulkan dua penelitian Model yang digunakan pada penelitian ini selain perlu yang relevan dengan penelitian penulis. Kedua penelitian itu adalah :
 - 1) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap prestasi Kerja Pegawai : Survei pada Dinas Bangunan Kota Manado.
 - 2) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai : Survei pada Dinas Persampahan di Kota Cimahi.
- b. Faozan Alfikri (1994) , dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja , kemampuan kerja , dan bimbingan teknis terhadap kinerja Ajun Penyuluh KB Madya di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup berarti dari motivasi kerja , kemampuan kerja , bimbingan teknis terhadap kinerja .
- c. Menurut Bahrudin (1991) , terdapat hubungan motif berprestasi dengan prestasi kerja guru SLB di Jakarta Timur , dimana korelasinya $(r) = 0,775$.
- d. Menurut Adil (2001) , terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja wiraniaga pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 di Jakarta Selatan , dimana koefisien korelasinya $(r) = 0,671$ dan persamaan regresinya $Y = 26,41 + 0,74 X$.
- e. Menurut Siti Fatimah (2002) , terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pengusaha industri , dimana koefisien korelasinya $(r) = 0,73$ dan persamaan regresinya $Y = 38,96 + 0,64 X$

- f. Menurut Wiwik Kurniasih (2001) , terdapat hubungan antara kemampuan membina hubungan manusiawi dengan kinerja wiraniaga pada PT.. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri di Jakarta , dimana korelasinya $(r) = 0,70$ dan persamaan regresinya $Y = 34,13 + 0,57 X$.
- g. Menurut Dewi Miranti (2003) ,terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cipta Mandiri Wirasakti Jakarta Utara , dimana koefisien korelasinya $(r) = 0,60$ dan persamaan regresinya $Y = 126,70 + 1,08 X$.
- h. Menurut Dongsina Napitupilu (1999) , terdapat hubungan antara : 1) motivasi berprestasi dengan kinerja guru , dimana korelasinya $(r) = 0,65$ dan persamaan regresinya $Y = 14,04 + 1,05 X_1$, 2) Kepemimpinan dengan kinerja , dimana korelasinya $(r) = 0,56$ dan persamaan regresinya $Y = 32,65 + 1,02 X_2$, 3) Tingkat keinovatifan dengan kinerja , dimana korelasinya $(r) = 0,48$ dan persamaan regresinya $Y = 36,48 + 1,33 X_3$, 4) secara simultan korelasi bergandanya $0,75$ dan persamaan regresinya $Y = - 61,10 + 0,76 X_1 + 0,43 X_2 + 0,76 X_3$.
- i. Menurut Sulaeman Natapriatna (2001) terdapat hubungan antara pengetahuan tentang manajemen dengan kinerja , dimana korelasinya $(r) = 0,53$ dan persamaan regresinya $Y = 118,57 + 1,66 X_1$. dan hubungan antara sikap jabatan dengan kinerja , dimana korelasinya $(r) = 0,73$ dan persamaan regresinya $Y = 33,84 + 0,99 X_2$.
- j. Menurut Yakop Nopis Timang (2000) terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja , dimana koefisien korelasinya $(r) = 0,31$ dan persamaan regresinya $Y = 85,9 + 0,47 X_1$, dan hubungan antara manajemen personalia dengan kinerja guru dimana koefisien korelasinya $r = 0,28$ dan persamaan regresinya $Y = 70,7 + 0,62 X_2$, sedangkan korelasi gandanya $0,25$ dan persamaan regresinya $Y = 13,1 + 0,59 X_1 + 0,50 X_2$.
- k. Menurut Hikmawati (2001) , terdapat hubungan antara kemampuan berkomunikasi pimpinan dengan kinerja Karyawan pada PT Telkom

Kandatel Jakarta Barat , dimana kofisien korelasinya (r) = 0,62 dan persamaan regresinya $Y = 46,1 + 0,78 X$.

1. Menurut Minik (2002) , terdapat hubungan antara motivasi kerja guru pada SLTP Negeri diwilayah Jagakarsa Jakarta Selatan , dimana korelasinya (r) = 0, 88 dan persamaan regresinya $Y = 8,88 + 0,80 X$.

Berdasarkan model penelitian diatas dapat diketahui bahwa model yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah relavan.

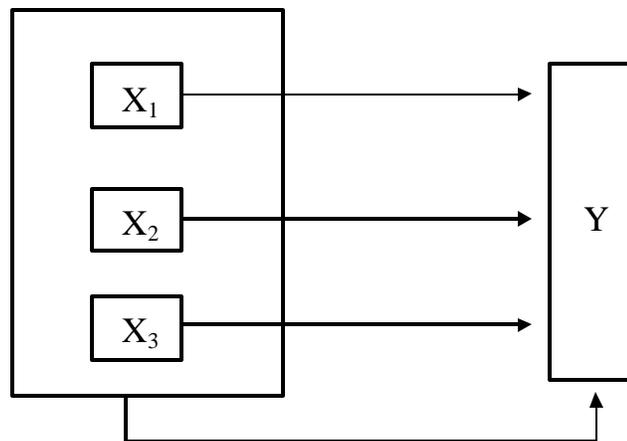
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran

Bertitik tolak dari konsep-konsep, kajian teori yang telah dikemukakan terdahulu, selanjutnya disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman di dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan kepemimpinan dengan asumsi ceteribus paribus (faktor-faktor lain dianggap konstan). Dari kerangka pemikiran tersebut, berikut ini disusun model hubungan antara variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dengan variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) sebagai berikut : (lihat gambar 5)

Gambar : 5 Kerangka Pemikiran



X_1 = Motivasi
 X_2 = Kemampuan Kerja
 X_3 = Kepemimpinan
Y = Kinerja Pegawai
atau
 $Y = f(X_1, X_2, X_3)$ atau
 $Y = a + b X_n$
 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Di mana :

X_1 = Motivasi (Independen Variabel)
 X_2 = Kemampuan Kerja (Independen Variabel)
 X_3 = Kepemimpinan (Independen Variabel)
Y = Kinerja Pegawai (Dependen Variabel)

B. Hipotesis

Atas dasar kerangka pemikiran di atas, dapat disusun hipotesis-hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai ?
- 2) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ?
- 3) Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
- 4) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi , kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai ?.

C. Desain Penelitian

Oleh karena variabel-variabel bebasnya tidak berada di bawah pengendalian langsung peneliti maka penelitian yang sesuai adalah dengan desain *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor - faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut , Akan tetapi, oleh karena penelitian ini juga bertujuan untuk memaparkan setiap variabel penelitiannya, maka desain deskriptif juga diperlukan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan dua desain sekaligus yaitu desain deskriptif dan *ex-post-facto* .

D. Definisi, Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Keempat variabel penelitian yang telah didefinisikan dan tercantum pada kerangka pemikiran di atas selanjutnya akan dioperasionalkan dan diukur. Dalam hal operasionalisasi variabel, keempat variabel akan dijabarkan menjadi indikator-indikator pentingnya.

- 1) Motivasi adalah total skor pernyataan pegawai yang diperoleh dari pengisian instrumen motivasi kerja yang disusun dengan indikator-indikator seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1. : Operasionalisasi Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi	a . Tanggung Jawab.	Tingkat tanggung jawab	interval
	b. Pengambilan risiko.	Tingkat keberanian mengambil risiko	interval
	c. Tujuan yang realistis.	Tingkat realistis atas tujuan kerja	interval
	d. Rencana kerja dan usaha mencapainya	Tingkat kualitas rencana kerja dan usaha mencapainya	interval
	e. Pemanfaatan umpan-balik (feed-back)	Tingkat pemanfaatannya	interval
	f. Mencari peluang untuk kesuksesan rencana kerja	Tingkat pencaharian peluang	interval
	g. Dukungan atasan dalam pengembangan diri	Tingkat dukungan	interval
	h. Kesesuaian pekerjaan dengan gairah kerja	Tingkat kesesuaian	interval
	i. Kebijakan pemerintah terhadap kesejahteraan	Tingkat kesejahteraan	interval

- 2) Kemampuan adalah total skor pernyataan pegawai yang diperoleh dari pengisian instrumen kemampuan kerja yang disusun dengan indikator-indikator seperti pada table berikut :

Tabel 3.2. : Operasionalisasi Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kemampuan	a. Kompetensi Diri	Tingkat kompetensi	interval
	b. Pemahaman pada pekerjaan	Tingkat pemahaman	interval
	c. Kemampuan untuk selalu memperbaiki hasil kerja	Tingkat kemampuan	interval
	d. Upaya meningkatkan kemampuan akademis	Tingkat upaya	interval
	e. Upaya meningkatkan keterampilan kerja	Tingkat upaya	interval
	f. Kemampuan menerima umpan balik (petunjuk-perintah)	Tingkat kemampuan	interval
	g. Kecepatan dan kemudahan dalam menerima ide-ide	Tingkat kecepatan	interval
	h. Upaya dalam mendapatkan peluang-peluang	Tingkat upaya	interval
	i. Upaya dalam meningkatkan kualitas diri	Tingkat upaya	interval

- 3) Kepemimpinan adalah total skor pernyataan pegawai yang diperoleh dari pengisian instrumen kepemimpinan yang disusun dengan indikator-indikator seperti table berikut :

Tabel 3.3. : Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan	a. Kemampuan manajerial atasan	Tingkat kemampuan	interval
	b. Kemampuan teknis atasan	Tingkat kemampuan	interval
	c. Nilai etika atasan	Tingkat nilai etika	interval
	d. Kemampuan berkomunikasi atasan	Tingkat kemampuan	interval
	e. Kepatuhan Anda pada atasan	Tingkat kepatuhan	interval
	f. Keterikatan Anda pada tujuan organisasi	Tingkat keterikatan	interval
	g. Kerja sama dengan rekan sekerja	Tingkat kerjasama	interval
	h. Pemanfaatan teknologi di tempat kerja	Tingkat pemanfaatan	interval
	i. Kompleksitas pekerjaan	Tingkat kompleksitas	interval

- 4) Kinerja adalah total skor pernyataan pegawai yang diperoleh dari Pengisian instrumen kinerja yang disusun dengan indikator-indikator seperti tabel berikut :

Tabel 3.4. : Operasionalisasi Variabel Kinerja
Berdasarkan Persepsi Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja	a. Adaptasi dalam bekerja	Tingkat Adaptasi	interval
	b. Kedisiplinan dlm bekerja	Tingkat Kedisiplinan	interval
	c. Kejujuran dalam bekerja	Tingkat kejujuran	interval
	d. Kreativitas dlm bekerja	Tingkat kreativitas	interval
	e. Ketaatan dalam bekerja	Tingkat ketaatan	interval
	f. Konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja	Tingkat konsistensi	interval
	g. Kesesuaian antara mekanisme kerja dengan aturan yang berlaku.	Tingkat kesesuaian	interval
	h. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan	interval
	i. Penilaian Anda atas prestasi kerja Anda	Tingkat prestasi	interval

- 5) Kinerja pegawai menurut persepsi atasan adalah total skor pernyataan atasan yang diperoleh dari Pengisian instrumen kinerja yang disusun dengan indikator-indikator seperti tabel berikut :

Tabel 3.5. : Operasionalisasi Variabel Kinerja
Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja	a. Adaptasi dalam bekerja	Tingkat Adaptasi	interval
	b. Kedisiplinan dlm bekerja	Tingkat Kedisiplinan	interval
	c. Kejujuran dalam bekerja	Tingkat kejujuran	interval
	d. Kreativitas dlm bekerja	Tingkat kreativitas	interval
	e. Ketaatan dalam bekerja	Tingkat ketaatan	interval
	f. Konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja	Tingkat konsistensi	interval
	g. Kesesuaian antara mekanisme kerja dengan aturan yang berlaku.	Tingkat kesesuaian	interval
	h. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan	interval
	i. Penilaian Anda atas prestasi kerja Bawahan	Tingkat prestasi	interval

E. Jenis, Sumber, dan Pengumpulan Data

Agar data yang diperlukan dapat dimiliki secara efektif dan efisien, maka perlu ditetapkan : data apa saja yang dibutuhkan, jenis data apa saja yang perlu ditetapkan, di mana sumber datanya, dan dengan teknik apa data dikumpulkan.

1) Jenis dan Sumber Data

Penelitian dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, Jakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang sumbernya adalah para pegawai pada Ditjen tersebut serta data sekunder yang dimanfaatkan dalam rangka penentuan pada Latar Belakang Penelitian.

2) Pengumpulan Data

Dalam merencanakan pengumpulan data, konsepnya disesuaikan dengan latar belakang penelitian, identifikasi, serta tujuan penelitian yang telah diungkapkan. Dengan demikian, populasi dari obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Ditjen Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi yang berjumlah 596 orang seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.6 Data Pegawai Direktorat Jenderal
Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi**

No	Unit Organisasi	Golongan			Jumlah
		II	III	IV	
1.	Sekretariat	21	59	6	86
2.	Direktorat Bina Potensi Kawasan	29	82	3	114
3.	Direktorat Bina Rencana dan Pem bangunan	19	101	1	121
4.	Direktorat Pendaya gunaan Sumber Daya	7	92	8	107
5.	Direktorat Bina Inves tasi dan Kemitraan	19	78	1	98
6.	Direktorat Bina Cipta Keserasian Lingkungan	13	57	0	70
Jumlah		108	469	19	596

Sumber : Kepegawaian Ditjen PSKT

Dalam penelitian ini tidak seluruh pegawai akan dijadikan responden akan tetapi sebagian saja. Jumlah sampel yang diperlukan sesuai dengan pendapat Gay (Husein Umar, 2003, 79) yaitu minimal 10% dari populasi. Dengan demikian, sampel yang dibutuhkan minimal 10% dari 596 yaitu 60 orang.

Selanjutnya, dari jumlah populasi 596 karyawan tersebut akan diambil sample sejumlah dengan cara *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jumlah 60 orang tersebut diambil atas dasar, bahwa jumlah sample tersebut sudah masuk klasifikasi sampel besar yaitu n lebih besar dari 30. Strata sampel diambil atas dasar *probability sampling* yaitu strata unit eselon II dan strata golongan pegawai seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 3.7 Jumlah Sampel Penelitian di Direktorat Jenderal
Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi**

No	Unit Organisasi	Golongan			Jumlah
		II	III	IV	
1.	Sekretariat	2	6	1	9
2.	Direktorat Bina Potensi Kawasan	3	8	-	11
3.	Direktorat Bina Rencana dan Pembangunan	2	10	-	12
4.	Direktorat Pendayagunaan Sumber Daya	1	9	1	11
5.	Direktorat Bina Investasi dan Kemitraan	2	8	-	10
6.	Direktorat Bina Cipta Keresasian Lingkungan	1	6	-	7
Jumlah		11	47	2	60

Selanjutnya sampel responden karyawan diambil secara random yaitu : Pertama untuk tiap unit organisasi / direktorat diadakan “Listing dan diundi“ karyawan sampel atas dasar golongan pangkatnya. Setelah itu dari masing-masing strata golongan diambil random dengan cara diundi. Dengan cara tersebut didapat jumlah sampel sejumlah 60 karyawan.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang terdiri dari empat variabel penelitian yang dikembangkan sendiri oleh penulis. Adapun variabel yang akan diteliti adalah kinerja pegawai (Y), motivasi (X1), kemampuan (X2), kepemimpinan (X3). Instrumen yang dibuat harus diuji validitas dan reliabilitasnya.). Setiap instrumen mempunyai skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk

menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur yang menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Macam - macam skala pengukuran yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Dari empat macam skala ini , ternyata skala intervallah yang lebih banyak digunakan untuk mengukur fenomena / gejala sosial. Para ahli sosial membedakan dua tipe skala menurut fenomena sosial yang diukur yaitu :

- Skala pengukuran untuk mengukur perilaku sosial dan kepribadian (skala sikap, skala moral, test karakter, skala partisipasi sosial).
- Skala pengukuran mengukur berbagai aspek budaya lain dan lingkungan sosial (skala status sosial ekonomi, kemasyarakatan dan kerumahtanggaan).

Dalam pengukuran variabel, penelitian ini akan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang fenomena sosial (variabel penelitian). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan, indikator variabel, kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

F. Metode Analisis

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka dilakukan pengelompokan data, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, selanjutnya analisa data menggunakan metode statistika. Analisis data akan dilakukan dari yang sederhana yang dilakukan terhadap sebuah variabel atau univariat sampai yang rumit yaitu analisis yang melihat hubungan dua variabel atau lebih. Tujuan riset adalah untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel

lainnya (asosiatif) melalui analisis bivariat atau multivariat. Teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis korelasi parsial, analisa korelasi berganda, statistik rata rata, uji t dan uji F. Untuk membantu proses pengolahan dan analisis metode statistika akan digunakan aplikasi software komputer SPSS versi 11.0 melalui software ini akan diketahui koefisien korelasi dan regresi dari masing masing variabel yang dianalisis. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda (multiple regression) :

$$Y = a + b_1 X_n$$

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kemampuan

X₃ = Kepemimpinan

a = Konstanta nilai Y

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi dari variabel x₁, x₂, x₃.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis dengan langkah langkah sebagai berikut :

a. Rumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Ho : $\beta_{Y1} = 0$ (berarti tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai)

H1: $\beta_{Y1} \neq 0$ (berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai)

2) Ho : $\beta_{Y2} = 0$ (berarti tidak ada pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai)

H1: $\gamma_{Y2} \neq 0$ (berarti ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai)

3) Ho : $\gamma_{Y3} = 0$ (berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai)

H1: $\gamma_{Y3} \neq 0$ (berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai)

4) Ho : $\gamma_{Y1,2,3} = 0$ (berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kemampuan, kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai)

H1: $\gamma_{Y1,2,3} \neq 0$ (berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, Kemampuan dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai)

b. Pilih suatu taraf nyata atau signifikansi.

Taraf nyata atau signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %.

c. Uji statistik .

Uji statistik suatu nilai ditentukan berdasarkan informasi dari sampel yang digunakan untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hipotesis, untuk itu akan digunakan uji t dan uji F sebagai uji statistik.

d. Aturan pengambilan keputusan.

Aturan pengambilan keputusan merupakan pernyataan mengenai kondisi dimana hipotesis nol ditolak dan kondisi dimana hipotesis nol tidak ditolak. Jika nilai hitung t dan F lebih besar dari nilai kritis t table dan F table maka hipotesis nol ditolak dan sebaliknya jika nilai hitung t dan F lebih kecil dari nilai kritis t dan F tabel maka hipotesis nol diterima.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Program transmigrasi telah dilaksanakan sejak masa kolonial yaitu sejak tahun 1905 . Kemiskinan , kebodohan , penderitaan yang dialami oleh rakyat di wilayah pendudukan Hindia Belanda mendorong pemerintah Belanda untuk memindahkan penduduk dari pulau jawa ke luar pulau jawa . Pada masa kemerdekaan Republik Indonesia , program transmigrasi dilanjutkan kembali pada tahun 1950 . Setelah itu kegiatan pelaksanaan program transmigrasi berlanjut terus dan mencapai puncaknya (secara kuantitatif) pada masa Pelita III dimana pada masa itu berhasil dipindahkan sejumlah 500.000 Kepala Keluarga.

Program Transmigrasi merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian , penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Program pembangunan transmigrasi lebih berorientasi pada usaha agribisnis dengan melibatkan dan keberpihakannya pada usaha menengah kecil bahkan masyarakat miskin, bertujuan untuk mempercepat pemberdayaan masyarakat , terutama transmigran dan daerah sekitarnya untuk mencapai kemandirian melalui pengelolaan potensi sumberdaya lokal yang tersedia secara berkesinambungan. Namun demikian dalam perkembangannya , program transmigrasi belum semuanya dapat menjadi pusat pertumbuhan dan perkembangan kawasan, akibat kurangnya keterkaitan

fungsional dan sinergitas antar pemukiman transmigrasi dengan kawasan sekitarnya. Hal ini dapat berakibat perencanaan tata ruang yang belum mensinergikan semua potensi sumberdaya yang ada dalam kawasan tersebut , serta keterkaitan dengan kawasan strategis yang lain dan belum mencermati kendala yang akan timbul akibat perkembangan suatu wilayah.

Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi sebagai institusi yang menangani sebagian dari subsistem penyelenggaraan transmigrasi , mempunyai peranan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional dari aspek pemerataan dan penciptaan kawasan pertumbuhan ekonomi baru sehingga persebaran pembangunan lebih bisa dinikmati oleh masyarakat yang jauh dari pusat pertumbuhan yang ada.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor : 23/MEN/2001, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi , Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi sedangkan tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut yaitu :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi;
- b. Penyiapan perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi;
- c. Bimbingan teknis pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi;
- d. Evaluasi pelaksanaan kebijakan pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga di Direktorat.

Visi Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi adalah terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai pusat-pusat pertumbuhan ekonomi di daerah sesuai kebutuhan pengembangan daerah yang bersangkutan secara berkelanjutan dan akrab lingkungan.

Sedangkan misi Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

- 1) Membangun kawasan transmigrasi yang cepat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan .
- 2) Memberdayakan masyarakat dikawasan transmigrasi .
- 3) Mempercepat pembangunan ekonomi perdesaan di kawasan transmigrasi yang berbaris masyarakat.

Metode pelaksanaan misi dijabarkan sebagai berikut :

- a. Mewujudkan sistem ketatalaksanaan yang didukung oleh tersedianya data dan informasi serta unit kerja yang kolaboratif guna mendorong terlaksananya pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi..
- b. Mengembangkan dan memfasilitasi kebijakan penentuan kawasan potensial untuk pembangunan kawasan transmigrasi didalam kawasan strategis , kawasan cepat tumbuh , kawasan tertinggal dan kawasan perbatasan.
- c. Mengembangkan dan memfasilitasi kebijakan perwujudan peningkatan kualitas perencanaan dan pembangunan kawasan yang memenuhi standar kelayakan untuk permukiman dan pengembangan usaha ekonomi yang bersangkutan .
- d. Mengembangkan dan memfasilitasi kebijakan pendayagunaan sumberdaya yang tersedia dalam kawasan secara optimal termasuk pemanfaatan teknologi tepat guna untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan kawasan transmigrasi.
- e. Mengembangkan dan memfasilitasi kebijakan peningkatan peluang usaha serta minat investasi pihak swasta dan masyarakat untuk

mendorong percepatan pertumbuhan kawasan dalam bentuk kemitraan yang setara , saling menguntungkan dan berkeadilan.

- f. Menyiapkan kebijakan pelestarian fungsi lingkungan hidup dikawasan transmigrasi untuk mewujudkan pembangunan kawasan transmigrasi secara berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

Guna meningkatkan kualitas pelaksanaan program transmigrasi , maka dilakukan perubahan paradigma dalam penyelenggaraanya . Pergeseran paradigma ini didasarkan kepada perjalanan selama ini , aspirasi masyarakat yang berkembang akhir akhir ini , serta semangat otonomi daerah , antara lain yaitu :

- a. Pembangunan Kawasan transmigrasi merupakan keterkaitan fungsional dengan kawasan sekitarnya sehingga akan terwujud harmonisasi sosial dan ekonomi.
- b. Pembangunan kawasan transmigrasi didasarkan pada kebutuhan dan potensi daerah dengan memperhatikan aspirasi masyarakat lokal dan permintaan daerah sehingga dirasakan manfaatnya bagi pembangunan daerah dan masyarakat sekitarnya.
- c. Pembangunan kawasan transmigrasi merupakan program yang terintegrasi dari berbagai stakeholder sehingga tercipta pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan.
- d. Pembangunan kawasan transmigrasi dilaksanakan dalam rangka turut serta memajukan daerah dengan memperhatikan keunggulan lokal.

Memperhatikan tugas pokok, fungsi, visi dan misi serta analisis lingkungan strategi dalam pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi, maka strategi operasional yang dikembangkan antara lain :

- a. Untuk menyelaraskan Visi dan Misi dalam pemberdayaan sumberdaya kawasan, maka perlu dirumuskan rumusan kebijakan dengan melibatkan seluruh *stakeholders*, baik yang ada dipusat maupun di daerah dalam wadah ***Jejaring Kolaboratif***. Selanjutnya rumusan kebijakan yang telah

disepakati bersama tersebut disosialisasikan keseluruhan stakeholders untuk dapat diimplementasikan secara bersama-sama, jika memungkinkan adanya sharing tugas dan tanggung jawab.

- b.* Untuk mendukung upaya diatas peran serta masyarakat dalam pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi lebih ditingkatkan, serta kelembagaan yang ada difasilitasi untuk dikembangkan peran dan kontribusinya.
- c.* Pembangunan kawasan transmigrasi diarahkan untuk mewujudkan pusat pertumbuhan ekonomi dengan memberdayakan secara optimal semua potensi sumberdaya yang ada, baik sumberdaya manusia , sumberdaya alam , kelembagaan maupun yang lain yang dikelola secara efektif dan efisien dan berkelanjutan.
- d.* Dalam pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi dilakukan optimalisasi sumberdaya sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan dilakukan pengintegrasian aspek lingkungan hidup sehingga daya dukungnya lebih ditingkatkan.
- e.* Dalam perencanaan pemberdayaan kawasan transmigrasi, dilakukan secara komprehensif dengan keterkaitan fungsional dan sinergitas antar kawasan yang saling mendukung dalam pengembangan wilayah yang dirancang oleh pemerintah daerah.
- f.* Implementasi kegiatan pengawasan (supervision / on site surveillence) pemantauan dan penanganan dampak lingkungan (inpact migation) pada kegitan-kegiatan pembangunan, pengarahan, penempatan, dan pemberdayaan sumberdaya kawasan transmigrasi. Pemantauan,pengawasan dan inspeksi lingkungan (On Site Surveilance), merupakan kegiatan unpan balik (Feedback) yang bersifat memberikan masukan terhadap adanya ketidaktepatan atau penyimpangan yang terjadi untuk kemudian menjadi landasan kerja bagi tindakan koreksi dan pencegahan

Kebijakan umum yang menjadi pertimbangan pembangunan kawasan transmigrasi di daerah dapat dilaksanakan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Pembangunan transmigrasi kedepan disesuaikan dengan kebutuhan daerah dan pembangunannya tidak merupakan enclave, melainkan mempunyai keterbatasan fungsional dengan kawasan lain yang ada disekitarnya.
- b. Tanggung jawab dan wewenang lebih besar dari pada Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota. Oleh karenanya pembangunan transmigrasi harus diletakkan pada kerangka pembangunan kabupaten/kota yang dijabarkan kedalam program-program transmigrasi pada masing-masing daerah secara tepat dan dengan merupakan strategi pembangunan pedesaan yang dipercepat, diwilayah-wilayah strategis, cepat tumbuh, tertinggal serta daerah perbatasan.
- c. Pembangunan transmigrasi dilaksanakan dengan pendekatan konsep pengembangan wilayah yang berpihak kepada kebutuhan, kesejahteraan masyarakat (setempat maupun pendatang)
- d. Pendekatan sosial budaya dikedepankan guna mewujudkan keserasian antara transmigran pendatang dengan penduduk setempat, sekaligus mencegah terjadinya kecemburuan sosial yang dapat berakibat terjadinya konflik.
- e. Pengembangan kawasan transmigrasi dilaksanakan untuk menampung mobilitas penduduk dalam rangka memberikan peluang berusaha dan kesempatan bekerja secara produktif. Oleh karena itu harus memenuhi catur layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan secara *sociocultural acceptable*, secara ekonomis *feasible*, secara lingkungan sustainable, serta dalam pelaksanaannya *implementable* ;
- f. Pembangunan kawasan tidak lagi menerapkan perlakuan dengan norma / standar yang sama tetapi disesuaikan dengan kebutuhan dan manfaat, yang spesifik lokasi ;

- g. Pembangunan transmigrasi dilaksanakan dengan pendekatan pembangunan kawasan terpadu (*integrated area development*)
- h. Pembangunan kawasan transmigrasi perlu didekontrasikan dan didesentralisasikan hingga ketingkat kawasan yang didukung dengan pembentukan Unit Pengelolaan Kawasan Transmigrasi (UPKT), dalam rangka menjamin pengelolaan pembangunan kawasan secara utuh dan terpadu, sekaligus merupakan intensif dalam rangka menjamin pengelolaan kawasan dengan semangat kewirausahaan, dimana pihak swasta dapat dipromosikan menjadi *leader* dalam pengelolaan pembangunan kawasan.

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan transmigrasi pada tahun 2001 – 2004 adalah sebagai berikut :

- a. Tersedianya informasi dan arahan kebijakan mengenai pengembangan pemberdayaan kawasan dan calon kawasan transmigrasi di daerah berdasarkan potensi sumberdaya alam dan sumberdaya ekonomi untuk mendukung terwujudnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi.
- b. Tersedianya pemukiman transmigrasi yang memenuhi catur layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan), serta dalam pembangunan secara teknis "*implementable*", secara ekonomis "*profitable*", secara sosiokultural "*acceptable*" dan secara lingkungan "*sustainable*".
- c. Terwujudnya perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi sesuai karakteristik kawasan dan merupakan bagian integral dan terpadu dalam rencana pembangunan daerah.
- d. Tersedianya arahan peningkatan pendayagunaan usaha perkebunan dan kehutanan, usaha pertanian dan perternakan, usaha perikanan dan kelautan, usaha industri dan jasa yang sesuai dengan situasi dan kondisi daerah.
- e. Tersedianya arahan penerapan teknologi tepat guna pada kawasan transmigrasi untuk peningkatan efisiensi, produktivitas dan daya saing sehingga menghasilkan nilai tambah bagi produk yang dihasilkan.

- f. Terpantaunya perkembangan pendayagunaan usaha perkebunan dan kehutanan, usaha pertanian dan peternakan, usaha perikanan dan kelautan, usaha industri dan jasa serta penguasaan dan penerapan teknologi tepat guna pada kawasan transmigrasi.
- g. Terwujudnya kebijakan pengembangan sumberdaya kawasan transmigrasi melalui kesepakatan stake-holder.
- h. Terwujudnya SDM yang berkualitas dalam penguasaan dan pemanfaatan teknologi tepat guna di kawasan transmigrasi.
- i. Terwujudnya sinkronisasi kebijakan pengembangan sumberdaya di kawasan transmigrasi dengan kebijakan pembangunan daerah setempat.
- j. Terwujudnya kebijakan peningkatan peluang usaha serta minat investasi untuk pihak swasta dan masyarakat untuk mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi di kawasan transmigrasi dalam bentuk kemitraan yang setara dan saling menguntungkan dan berkualitas.
- k. Terwujudnya pembangunan kawasan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

B. Analisis Data Primer Berdasarkan Persepsi Pegawai

Disesuaikan dengan desain penelitian yang menggunakan desain deskriptif dan kausal, maka analisis data primer ini akan mendeskripsikan mengenai permasalahan dari variabel-variabel penelitian dan dilanjutkan dengan menguji hubungan-hubungan dan pengaruh-pengaruh di antara variabelnya. Semua data yang digunakan bersumber dari persepsi pegawai .

1. Statistika Deskriptif (Univariat)

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan nilai-nilai statistik dari variabel-variabel penelitian ini .

Berdasarkan statistik-statistik di bawah dapat di informasikan :

- Rata-rata nilai variabel motivasi (X_1) yaitu 3,431 dengan standar deviasi 0,498 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,6.

- Rata –rata nilai variabel kemampuan (X2) yaitu 3,552 dengan standar deviasi 0 ,617 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,9.
- Rata –rata nilai variabel kepemimpinan yaitu 3 , 528 dengan standar deviasi 0,566 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,9
- Rata rata nilai variabel kinerja yaitu sebesar 3 , 591 dengan standar deviasi 0,595 dan nilai minimum 2,3 dan nilai maksimum 5
- Persepsi kinerja para karyawan ternyata lebih tinggi dari nilai variabel variabel lain yaitu variabel kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja karyawan, yaitu 3,591. Sedangkan, nilai dari variabel motivasi kerja adalah nilai yang terrendah, yaitu 3,431.
- Bahwa standar deviasi dari dari variabel kemampuan adalah yang paling besar dari variabel-variabel lain, yaitu 0,617 sedangkan standar deviasi variabel motivasi adalah yang paling kecil, yaitu 0,498.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V2	60	2	5	3.82	.72
V3	60	1	5	3.47	.79
V4	60	1	5	3.50	.83
V5	60	2	5	3.68	.77
V6	60	1	5	3.55	.91
V7	60	2	5	3.68	.81
V8	60	1	5	3.35	.90
V9	60	2	5	3.35	.78
V10	60	1	4	2.48	.79
MOTIVASI	60	2.4	4.6	3.431	.498
V11	60	2	5	3.52	.72
V12	60	2	5	3.57	.77
V13	60	1	5	3.50	.81
V14	60	2	5	3.55	.89
V15	60	2	5	3.67	.77
V16	60	1	5	3.40	.76
V17	60	2	5	3.50	.77
V18	60	2	5	3.40	.83
V19	60	2	5	3.60	.83
KEMAMPU	60	2.4	4.9	3.522	.617
V20	60	2	5	3.52	.79
V21	60	2	5	3.62	.78
V22	60	2	5	3.62	.80
V23	60	2	5	3.55	.81
V24	60	2	5	3.77	.77
V25	60	1	5	3.50	.79
V26	60	2	5	3.63	.82
V27	60	1	5	3.25	.82
V28	60	2	5	3.30	.81
KEPEMIMP	60	2.4	4.9	3.528	.566
V29	60	2	5	3.88	.83
V30	60	2	5	3.72	.83
V31	60	1	5	3.68	.81
V32	60	3	5	3.57	.72
V33	60	2	5	3.68	.72
V34	60	1	5	3.50	.75
V35	60	1	5	3.38	.88
V36	60	1	5	3.45	.81
V37	60	2	5	3.45	.72
KINERJA	60	2.3	5.0	3.591	.598
Valid N (listwise)	60				

2. Statistika Deskriptif (Bivariat)

a. Korelasi Antar Variabel (Bivariat)

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat hubungan dari keempat variabel penelitian ini.

Correlations

			MOTIVASI	KEMAMPU	KEPEMIMP	KINERJA
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.730**	.776**	.714**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	60	60	60	60
	KEMAMPU	Correlation Coefficient	.730**	1.000	.571**	.778**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	60	60	60	60
	KEPEMIMP	Correlation Coefficient	.776**	.571**	1.000	.668**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	60	60	60	60
	KINERJA	Correlation Coefficient	.714**	.778**	.668**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Berdasarkan keluaran komputer di atas dapat diketahui :

- Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kepemimpinan dengan korelasi 0,730.
- Terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kepemimpinan dengan korelasi 0,776 .
- Terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kinerja dengan korelasi 0,714.
- Terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan dengan kepemimpinan dengan korelasi 0,571.
- Terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan dengan kinerja dengan korelasi 0,778.
- Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dengan kinerja dengan korelasi 0,668.
- Hubungan yang paling kuat dengan variabel kinerja adalah variabel kemampuan yaitu 0,778.
- hubungan yang paling kecil dengan variabel kinerja adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,668..

b. Regresi Parsial

Dalam hal memprediksikan variabel kinerja berdasarkan variabel-variabel bebasnya, terlebih dahulu akan dilakukan pemredksian secara sendiri-sendiri tiap variabel bebas pada variabel dependennya yaitu variabel kinerja.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi kedua variabel adalah signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata rata motivasi dan kinerja , dimana berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\text{Kinerja} = 0,403 + 0,929 \text{ Motivasi}$$

Persamaan regresi ini adalah bermakna karena nilai Sig. sebesar 0,00 lebih kecil dari standar 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.403	.347		1.161	.250
MOTIVASI	.929	.100	.773	9.291	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

2) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi keduanya signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata rata kemampuan kerja dan kinerja dan berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\text{Kinerja} = 0,737 + 0,810 \text{ Kemampuan}$$

Persamaan regresi ini adalah bermakna karena nilai Sig. sebesar 0,00 lebih kecil dari standar 0,05.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.737	.250		2.945	.005
	KEMAMPU	.810	.070	.835	11.569	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi keduanya signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata-rata kepemimpinan dan kinerja serta berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\text{Kinerja} = 0,777 + 0,797 \text{ Kepemimpinan}$$

Persamaan regresi ini adalah bermakna karena nilai Sig. sebesar 0,00 lebih kecil dari standar 0,05

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.777	.325		2.396	.020
	KEPEMIMP	.797	.091	.755	8.779	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Korelasi Berganda

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat hubungan dari ketiga variabel bebas yaitu motivasi, kepemimpinan dan kemampuan terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependennya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.771	.758	.294	.771	62.692	3	56	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMP, KEMAMPU

Dari keluaran di atas dapat diketahui kuat hubungan tersebut yaitu sebesar 0,878 dan nilai determinasinya sebesar 77,1 %. Dan oleh karena nilai Sig.nya 0,000 yang lebih kecil dari standar 5%, maka besar korelasi ini bermakna.

d. Regresi Berganda

Berikut ini adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat pengaruh dari ketiga variabel bebas dengan variabel dependennya melalui pendekatan nilai rata rata .

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.171	.271		.629	.532
X1	7.282E-02	.155	.061	.469	.641
X2	.550	.103	.567	5.317	.000
X3	.350	.110	.331	3.177	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan keluaran di atas dapat disusun persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 0,171 + 0,07 X1 + 0,55 X2 + 0,35 X3$$

Akan tetapi, oleh karena angka Sig. dari variabel Motivasi sebesar 0,641 yang lebih besar dari 5% maka koefisien motivasi menjadi tidak berarti. Berdasarkan persamaan regresi inilah dapat dipakai untuk memprediksi kinerja seseorang pegawai berdasarkan persepsi mereka pada kualitas kepemimpinan dan kemampuan kerjanya.

C. Analisis Data Primer Berdasarkan Persepsi Atasan

Sama seperti halnya pada bagian B di atas, analisis data primer akan mendeskripsikan mengenai permasalahan dari variabel-variabel penelitian dan dilanjutkan dengan menguji hubungan-hubungan dan pengaruh-pengaruh di antara variabelnya. Khusus mengenai data kinerja karyawan diambil

berdasarkan persepsi atasan mereka, sedangkan yang lainnya tetap diambil dari persepsi karyawan.

1. Statistika Deskriptif (Univariat)

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan nilai-nilai statistik dari variabel-variabel penelitian ini.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	60	2	5	3.82	.72
V2	60	1	5	3.47	.79
V3	60	1	5	3.50	.83
V4	60	2	5	3.68	.77
V5	60	1	5	3.55	.91
V6	60	2	5	3.68	.81
V7	60	1	5	3.35	.90
V8	60	2	5	3.35	.78
V9	60	1	4	2.48	.79
MOTIV	60	2.44	4.56	3.4315	.4978
V10	60	2	5	3.52	.72
V11	60	2	5	3.57	.77
V12	60	1	5	3.50	.81
V13	60	2	5	3.55	.89
V14	60	2	5	3.67	.77
V15	60	1	5	3.40	.76
V16	60	2	5	3.50	.77
V17	60	2	5	3.40	.83
V18	60	2	5	3.60	.83
SKILL	60	2.44	4.89	3.5222	.6165
V19	60	2	5	3.52	.79
V20	60	2	5	3.62	.78
V21	60	2	5	3.62	.80
V22	60	2	5	3.55	.81
V23	60	2	5	3.77	.77
V24	60	1	5	3.50	.79
V25	60	2	5	3.63	.82
V26	60	1	5	3.25	.82
V27	60	2	5	3.30	.81
LEADERSH	60	2.44	4.89	3.5278	.5664
V28	60	1	5	3.97	.82
V29	60	1	5	3.67	.80
V30	60	3	5	4.07	.73
V31	60	2	5	3.43	.77
V32	60	3	5	3.82	.68
V33	60	3	5	3.62	.67
V34	60	2	5	3.68	.65
V35	60	1	5	3.53	.77
V36	60	2	5	3.77	.72
PERFORMA	60	2.44	4.78	3.7278	.5540
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan statistik-statistik di atas dapat diinformasikan :

- Rata-rata nilai variabel motivasi (X1) yaitu 3,431 dengan standar deviasi 0,498 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,6.
- Rata –rata nilai variabel kemampuan (X2) yaitu 3,552 dengan standar deviasi 0 ,617 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,9.
- Rata –rata nilai variabel kepemimpinan yaitu 3 , 528 dengan standar deviasi 0,566 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,9
- Rata rata nilai variabel kinerja yaitu sebesar 3 , 7278 dengan standar deviasi 0,5540 dan nilai minimum 2,4 dan nilai maksimum 4,78
- Persepsi kinerja para karyawan ternyata lebih tinggi dari nilai variabel variabel lain yaitu variabel kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja karyawan, yaitu 3,729 Sedangkan, nilai dari variabel motivasi kerja adalah nilai yang terendah, yaitu 3,431.
- Bahwa standar deviasi dari variabel kemampuan adalah yang paling besar dari variabel-variabel lain, yaitu 0,617 sedangkan standar deviasi variabel motivasi adalah yang paling kecil, yaitu 0,498.

2. Statistika Deskriptif

a. Korelasi Antar Variabel (Bivariat)

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat hubungan dari keempat variabel penelitian ini.

Correlations

		MOTIV	LEADERSH	PERFORMA	SKILL
Spearman's r _s MOTIV	Correlation Coefficient	1.000	.776**	.046	.730*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.726	.000
	N	60	60	60	60
LEADERSHIP	Correlation Coefficient	.776**	1.000	.153	.571*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.242	.000
	N	60	60	60	60
PERFORMANCE	Correlation Coefficient	.046	.153	1.000	.142
	Sig. (2-tailed)	.726	.242	.	.280
	N	60	60	60	60
SKILL	Correlation Coefficient	.730**	.571**	.142	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.280	.
	N	60	60	60	60

** .Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Berdasarkan keluaran komputer di atas dapat diketahui :

- Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kepemimpinan dengan korelasi 0,776.
- Terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kemampuan dengan korelasi 0,730 .
- Terdapat hubungan lemah antara variabel motivasi dengan kinerja dengan korelasi 0,046.
- Terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan dengan kepemimpinan dengan korelasi 0,571.
- Terdapat hubungan yang lemah antara kemampuan dengan kinerja dengan korelasi 0,142.
- Terdapat hubungan yang lemah antara variabel kepemimpinan dengan kinerja dengan korelasi 0,153.
- Hubungan yang paling kuat dengan variabel kinerja adalah variabel kemampuan yaitu 0,153
- hubungan yang paling kecil dengan variabel kinerja adalah variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,046..

Berdasarkan keluaran komputer di atas dapat diketahui bahwa tidak ada satu variabel pun yang memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan variabel kinerja..

b. Regresi Parsial

Dalam hal memprediksikan variabel kinerja berdasarkan variabel variabel bebasnya, terlebih dahulu akan dilakukan pemredksian secara sendiri-sendiri tiap variabel bebas pada variabel dependennya yaitu variabel kinerja.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi kedua variabel adalah signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata rata dan berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\mathbf{Kinerja = 3,493 + 0,068 Motivasi}$$

Akan tetapi, persamaan ini tidak bermakna, artinya motivasi pegawai yang dipersepsikan oleh atasannya tidak berpengaruh pada kinerja karena nilai Sig. 0,641 lebih besar dari nilai 5% sebagai nilai signifikan yang paling besar. Artinya, sebesar apapun nilai motivasi karyawan, nilai kinerja adalah relatif tetap.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.493	.506		6.908	.000
	X1	6.827E-02	.146	.061	.468	.641

a. Dependent Variable: Y

2) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi keduanya signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata - rata dan berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\text{Kinerja} = 3,222 + 0,144 \text{ Kemampuan}$$

Persamaan regresi ini tidak memiliki makna karena nilai Sig. nya 0,223 lebih besar dari nilai Sig. maksimal yang 5%. Artinya, berapapun nilai kemampuan kerjanya, prediksi kinerja relatif tetap.

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.222	.416		7.738	.000
	SKILL	.144	.116	.160	1.233	.223

a. Dependent Variable: PERFORMA

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Setelah diketahui bahwa korelasi keduanya signifikan, selanjutnya akan ditentukan besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Melalui pendekatan nilai rata-rata dan berdasarkan keluaran di bawah ini dapat diketahui persamaan regresinya yaitu :

$$\text{Kinerja} = 3,076 + 0,185 \text{ Kepemimpinan}$$

Persamaan regresi ini juga tidak bermakna karena nilai Sig. sebesar 0,148 lebih besar dari standar 0,05.

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.076	.451		6.828	.000
	LEADERSH	.185	.126	.189	1.465	.148

a. Dependent Variable: PERFORMA

c. Korelasi Berganda

Berikut adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat hubungan dari ketiga variabel bebas yaitu motivasi, kepemimpinan dan kemampuan terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependennya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.033	.5449

a. Predictors: (Constant), SKILL, LEADERSH, MOTIV

Berdasarkan keluaran di atas diketahui bahwa korelasi yang terjadi sebesar 0,286 dan nilai determinasi hanya 8,2 %. Dengan nilai yang sebesar itu dikatakan bahwa kuat hubungannya adalah rendah. Pernyataan inipun dapat didukung dari keluaran komputer ANOVA yang menyatakan bahwa regresi yang terjadi memiliki tingkat signifikansi 0,184 yang lebih besar dari signifikansi standar 5 persen.

d. Regresi Berganda

Berikut ini adalah keluaran komputer yang menyajikan kuat pengaruh dari ketiga variabel bebas dengan variabel dependennya melalui pendekatan nilai rata rata .

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.309	.503		6.580	.000
	MOTIV	-.472	.288	-.424	-1.642	.106
	LEADERSHIP	.336	.204	.343	1.646	.105
	SKILL	.243	.192	.270	1.267	.210

a. Dependent Variable: PERFORMA

Berdasarkan keluaran di atas dapat disusun persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 3,309 - 0,472 \text{ Motivasi} + 0,336 \text{ Kepemimpinan} + 0,243 \text{ Kemampuan}$$

Akan tetapi, oleh karena angka Sig. dari ketiga variabel adalah di atas 5% di mana nilai motivasi adalah 0,106, kepemimpinan bernilai 0,105, dan kemampuan kerja sebesar 0,210 lebih besar dari 5% maka koefisien ketiga variabel tidak berarti.

D. Perbedaan Persepsi Kinerja

Dalam penelitian ini, data kinerja didapat dari dua sumber, pertama adalah dari persepsi pegawai sendiri dan kedua adalah dari persepsi atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dilihat bagaimana perbedaan antara persepsi kinerja dari atasan langsungnya dengan persepsi dari pegawai yang bersangkutan.

Dua keluaran komputer di bawah ini masing-masing data kinerja dari persepsi atasan data dari persepsi bawahan.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V28	60	1	5	3.97	.82
V29	60	1	5	3.67	.80
V30	60	3	5	4.07	.73
V31	60	2	5	3.43	.77
V32	60	3	5	3.82	.68
V33	60	3	5	3.62	.67
V34	60	2	5	3.68	.65
V35	60	1	5	3.53	.77
V36	60	2	5	3.77	.72
PERFORMA	60	2.44	4.78	3.7278	.5540
Valid N (listwise)	60				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V29	60	2	5	3.88	.83
V30	60	2	5	3.72	.83
V31	60	1	5	3.68	.81
V32	60	3	5	3.57	.72
V33	60	2	5	3.68	.72
V34	60	1	5	3.50	.75
V35	60	1	5	3.38	.88
V36	60	1	5	3.45	.81
V37	60	2	5	3.45	.72
KINERJA	60	2.3	5.0	3.591	.598
Valid N (listwise)	60				

Dari keluaran komputer di atas dapat dijelaskan perbedaan-perbedaan yang signifikan bahwa :

- 1) Atasan langsung menilai kinerja bawahannya lebih baik dari pada bawahan sendiri yang menilai kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata 3,728 yang diberikan oleh atasan dan dengan nilai 3,59 yang diberikan bawahannya sendiri.
- 2) Akan tetapi, pihak atasan lebih konsisten dalam memberikan penilaian , hal ini tercermin dari nilai standar deviasi rata rata kinerja menurut persepsi pegawai yaitu sebesar 0,6 , sedangkan standar deviasi kinerja menurut persepsi atasan 0,55 . Ini berarti standar deviasi kinerja

menurut persepsi pegawai lebih besar dibandingkan dengan standar deviasi kinerja menurut persepsi atasan .

E. Prediksi Parameter Korelasi

Setelah analisis statistika deskriptif dikemukakan di atas, sementara data yang digunakan adalah dalam bentuk sampel , maka analisis inferensial untuk melakukan peramalan pada parameter korelasi populasi berdasarkan statistik sample perlu dilakukan seperti dijelaskan di bawah ini.

a. Berdasarkan Persepsi Pegawai.

- 1) Untuk menguji korelasi sampel antara variabel bebas motivasi karyawan dengan kinerja yang besarnya 0,714 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2 \\ &= \frac{(0,714 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,714^2)}} \\ &= 7,77 \end{aligned}$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 2) Untuk menguji korelasi sample antara variabel bebas kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,778 , apakah berlaku

juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2$$
$$= \frac{(0,778 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,778^2)}}$$
$$= 15,201$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 3) Untuk menguji korelasi sample antara variabel bebas kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,668, apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2$$
$$= \frac{(0,668 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,668^2)}} = 9,188$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t table maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya

- 4) Untuk menguji korelasi sample antara variabel – variabel bebas motivasi , kemampuan dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,878, apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2 \\ &= (0,878 \sqrt{58}) / \sqrt{(1-0,878^2)} \\ &= 26 \end{aligned}$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya.

b. Berdasarkan Persepsi Atasan

- 1) Demikian juga untuk persepsi kinerja berdasarkan persepsi atasan, untuk menguji korelasi sample antara variabel bebas motivasi

terhadap kinerja yang besarnya 0,46 apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan dk} = n-2$$
$$= \frac{(0,46 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,46^2)}}$$
$$= 4,44$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima , jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 2) Untuk menguji korelasi sampel antara variabel bebas kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,142 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan dk} = n-2$$
$$= \frac{(0,142 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,142^2)}}$$
$$= 1,10$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima , H_1 ditolak , jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel tidak dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 3) Untuk menguji korelasi sampel antara variabel bebas kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,571 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2 \\ &= (0,571 \sqrt{58}) / \sqrt{(1-0,571^2)} \\ &= 6,21 \end{aligned}$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$.

Keputusan :

Oleh karena t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak , H_1 diterima , jadi korelasi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya

- 4) Demikian juga untuk persepsi kinerja berdasarkan persepsi atasan, untuk menguji korelasi sample antara variabel-variabel bebas motivasi karyawan, leadership atasan, kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang besarnya 0,286 apakah berlaku juga

untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan dk} = n-2$$
$$= \frac{(0,286 \sqrt{58})}{\sqrt{(1-0,286^2)}}$$
$$= 16,5 / 0,918 = 18$$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table t = 1,96.

Keputusan :

Oleh karena t hitung > t table maka H_0 ditolak, H_1 diterima , jadi korelasi yang terjadi di tingkat sample dapat dipakai di tingkat populasinya.

F. Prediksi Parameter Regresi

Setelah analisis statistika deskriptif dikemukakan di atas, sementara data yang digunakan adalah dalam bentuk sample, maka analisis inferensial untuk melakukan peramalan pada parameter regresi populasi berdasarkan statistik sample perlu dilakukan seperti dijelaskan di bawah ini.

a. Berdasarkan Persepsi Pegawai.

- 1) Untuk menguji regresi sample antara variabel bebas motivasi karyawan dengan kinerja yang besarnya 0,929 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer t hitung = 9,291.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer F hitung = 86,327.

Statistik table :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$.

Dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36 - 1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena t hitung $>$ t tabel dan karena F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi regresi yang terjadi di tingkat sampel dapat dipakai di tingkat populasinya .

- 2) Untuk menguji regresi sample antara variabel bebas kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,810 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai t hitung = 11, 589

Berdasarkan hasil perhitungan komputer F hitung = 133,835

Statistik table :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$ dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36 - 1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 3) Untuk menguji regresi sampel antara variabel bebas kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,797, apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai $t_{hitung} = 11,589$

Berdasarkan hasil perhitungan komputer $F_{hitung} = 77.069$

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada table = 2,53

Keputusan :

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample dapat dipakai di tingkat populasinya

- 4) Untuk menguji regresi sample antara variabel – variabel bebas motivasi , kemampuan dan kepemimpinan secara bersama sama dengan kinerja pegawai yang besarnya motivasi (0,07), kemampuan (0,55) dan kepemimpinan (0,35) , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , $t_{hitung} \text{ motivasi} = 0,469$

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , t hitung kemampuan = 5,317

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , t hitung kepemimpinan = 3,177.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , F hitung motivasi = 62,692

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table t = 1,96. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena t hitung motivasi $<$ t table maka H_0 diterima, H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya.

Oleh karena t hitung kemampuan $>$ t table maka H_0 ditolak, H_1 diterima, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample dapat dipakai di tingkat populasinya

Oleh karena t hitung kepemimpinan $>$ t table maka H_0 ditolak , H_1 diterima, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample dapat dipakai di tingkat populasinya.

Oleh karena F hitung $>$ F tabel maka H_0 di tolak , H_1 diterima , jadi regresi secara simultan dapat dipakai ditingkat populasinya.

b. Berdasarkan Persepsi Atasan

- 1) Untuk menguji regresi sampel antara variabel bebas motivasi karyawan dengan kinerja yang besarnya 0,068 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer t hitung = 0,468

Berdasarkan hasil perhitungan komputer F hitung = 0,219

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena t hitung $<$ t tabel dan F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima , H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 2) Untuk menguji regresi sampel antara variabel bebas kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,144 , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai t hitung = 1,223

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai F hitung = 1,520

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table $t = 1,96$. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena t hitung $<$ t tabel dan F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya.

- 3) Untuk menguji regresi sample antara variabel bebas kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang besarnya 0,185, apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai t hitung = 1,465

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai t hitung = 2,416

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada table t = 1,96. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada table = 2,53

Keputusan :

Oleh karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya

- 4) Untuk menguji regresi sample antara variabel – variabel bebas motivasi , kemampuan dan kepemimpinan secara bersama sama dengan kinerja pegawai yang besarnya motivasi (- 0,472), kemampuan (0,336) dan kepemimpinan (0,243) , apakah berlaku juga untuk populasinya, langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Statistik hitung :

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , t hitung motivasi = - 1,642

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , t hitung kemampuan = 1,267.

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , t hitung kepemimpinan =1,646

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai t hitung = 1,223

Berdasarkan hasil perhitungan komputer , nilai F hitung = 1,667

Statistik tabel :

Dengan $dk = n-2 = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,025$ (tes 2 pihak) didapat nilai pada tabel $t = 1,96$. dan dengan derajat bebas pembilang $k - 1 = 36-1 = 35$ dan dengan derajat bebas penyebut $N-k = 60 - 36 = 24$ maka didapat nilai F pada tabel = 2,53

Keputusan :

Oleh karena t hitung motivasi $< t$ tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya.

Oleh Karena t hitung kemampuan $< t$ tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sampel tidak dapat dipakai di tingkat populasinya

Oleh karena t hitung kepemimpinan $< t$ tabel maka H_0 diterima , H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya

Oleh karena F hitung motivasi, kemampuan , kepemimpinan $< F$ tabel maka H_0 diterima , H_1 ditolak, jadi regresi yang terjadi di tingkat sample tidak dapat dipakai di tingkat populasinya

G. Pembahasan

1. Motivasi dan Kinerja

Motivasi dapat bersumber dari diri pegawai itu sendiri dan dari luar , dari dalam diri pegawai itu sendiri , terdapat dorongan dari diri sendiri untuk bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya , berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugas , memiliki tujuan yang realistis , membuat perencanaan dalam bekerja dan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan , bersedia menerima saran - saran atau kritik untuk berubah , selalu mencari kesempatan dan memanfaatkan

setiap peluang untuk kesuksesan rencana kerja , sedangkan faktor dari luar , pegawai sangat membutuhkan dukungan atasan untuk mengembangkan diri , kecocokan / kesesuaian kerja , tingkat kesejahteraan .

Menurut persepsi pegawai terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai , korelasinya (r) yaitu 0,714 , korelasi ini masuk dalam kategori korelasi tinggi dan determinasinya yaitu 51 % , hal ini berarti bahwa 51 % variabel kinerja dijelaskan oleh variabel motivasi , sedangkan dilihat dari sisi pengaruh , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja , dimana persamaan regresinya melalui pendekatan nilai rata rata adalah $Y = 0,403 + 0,929 X_1$, ini berarti setiap peningkatan motivasi satu tingkat akan meningkatkan nilai rata rata kinerja pegawai sebesar 0,929 tingkat . Dari hasil penelitian tersebut diatas , ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja. Disamping itu juga sejalan dengan hasil penelitian yang relevan seperti yang diungkapkan pada bab II .

Pegawai negeri di lingkungan Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan adalah abdi negara yang bekerja memberikan pelayanan pada masyarakat di sektor ketransmigrasian , seyogyanya sebagai abdi masyarakat para pegawai hendaknya meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas artinya setiap beban kerja harus dapat dipertanggungjawabkan , berani mengambil resiko dalam pekerjaan , selalu membuat tujuan yang realistis , rencana kerja dan usaha - usaha yang dilakukan harus berkaitan dengan tujuan yang telah dibuat , terbuka terhadap saran dan kritik , bersedia berubah , kreatif mencari peluang. Disisi lain atasan hendaknya selalu mendorong pegawai untuk mengembangkan diri , menempatkan pegawai pada tugas yang tepat dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan , dan yang tak kalah

pentingnya adalah perbaikan tingkat kesejahteraan pegawai melalui kebijakan pemerintah.

2. Kemampuan dan Kinerja

Kemampuan kerja pegawai sangat tergantung dari kompetensi diri pegawai itu sendiri, pemahaman pada pekerjaan, kemampuan untuk selalu memperbaiki hasil kerja, kemampuan akademis, ketrampilan, kemampuan menerima umpan balik (petunjuk / perintah), kecepatan dan kemudahan dalam menerima ide – ide, kemampuan memanfaatkan peluang

Menurut persepsi pegawai terdapat hubungan yang positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, korelasinya (r) yaitu 0,778, korelasi ini masuk dalam kategori korelasi tinggi dan determinasinya yaitu 61%, hal ini berarti bahwa 61% variabel kinerja dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan dilihat dari sisi pengaruh, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja, melalui pendekatan nilai rata - rata persamaan regresinya adalah $Y = 0,737 + 0,810 X_2$, berarti setiap peningkatan kemampuan kerja satu tingkat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,810 tingkat.

Dari hasil penelitian tersebut diatas, ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kerja dengan kinerja. Disamping itu juga sejalan dengan hasil penelitian yang relevan seperti yang diungkapkan pada bab II.

Pegawai negeri di lingkungan Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan adalah abdi negara yang bekerja memberikan

pelayanan pada masyarakat di sektor ketransmigrasian , seyogyanya sebagai abdi masyarakat para pegawai hendaknya meningkatkan kompetensi diri , meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan , selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan memperbaiki hasil pekerjaan , meningkatkan kemampuan akademis , ketrampilan kerja , meningkatkan kemampuan menerima umpan balik , bertindak cepat dan mudah menerima ide ide , dan selalu berupaya memanfaatkan peluang atau kesempatan - kesempatan.

3. Kepemimpinan dan Kinerja

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu , kelompok , untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu . Proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor yaitu : pemimpin , pengikut dan faktor situasi . Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi , oleh sebab itu kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial atasan , kemampuan teknis atasan , etika atasan , kemampuan berkomunikasi atasan , kepatuhan pegawai terhadap atasan , keterikatan pegawai terhadap tujuan organisasi , kerjasama antara pegawai , pemanfaatan teknologi dan kompleksitas pekerjaan..

Menurut persepsi pegawai terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai , korelasinya (r) yaitu 0,668 , korelasi ini masuk dalam kategori korelasi sedang dan determinasinya yaitu 45 % , hal ini berarti bahwa 45 % variabel kinerja dijelaskan oleh variabel motivasi , sedangkan dilihat dari sisi pengaruh , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja , dimana melalui pendekatan nilai rata rata persamaan regresinya adalah $Y^{\wedge} = 0,777 + 0,797 X_3$, berarti setiap peningkatan motivasi satu tingkat akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,797 tingkat.

Dari hasil penelitian tersebut diatas , ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja. Disamping itu juga sejalan dengan hasil penelitian yang relevan seperti yang diungkapkan pada bab II .

Pegawai negeri di lingkungan Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan adalah abdi negara yang bekerja memberikan pelayanan pada masyarakat di sektor ketransmigrasian , seyogyanya sebagai abdi masyarakat para pemimpin hendaknya meningkatkan kemampuan manajerial , kemampuan teknis , etika birokrasi , kemampuan berkomunikasi , disisi lain para bawahan hendaknya selalu mematuhi atasan , mengutamakan kepentingan unit kerja , meningkatkan kerjasama dengan rekan rekan sekerja , memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang dan mengelola kompleksitas pekerjaan.

4. Motivasi , Kemampuan , Kepemimpinan dan Kinerja

Menurut persepsi pegawai terdapat hubungan yang simultan antara motivasi , kemampuan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai , korelasinya (r) yaitu 0,878 , korelasi ini masuk dalam kategori korelasi tinggi dan determinasinya yaitu 77 % , hal ini berarti bahwa 77 % variabel kinerja dijelaskan oleh variabel motivasi , kemampuan kerja dan kepemimpinan , sedangkan dilihat dari sisi pengaruh , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja , dimana melalui pendekatan nilai rata rata persamaan regresinya adalah $Y^{\wedge} = 0,171 + 0,07 X1 + 0,55 X2 + 0,35 X3$, akan tetapi oleh karena angka signifikan variabel motivasi sebesar 0,641 yang lebih besar dari 5 % maka koefisien motivasi menjadi tidak berarti , ini berarti setiap peningkatan kemampuan kerja satu

tingkat dengan asumsi kepemimpinan konstan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,55 tingkat., selanjutnya setiap peningkatan kepemimpinan satu tingkat dengan asumsi kemampuan kerja konstan maka akan meningkatkan kinerja 0,35.

Dari hasil penelitian tersebut diatas , ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi , kemampuan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja. Disamping itu juga sejalan dengan hasil hasil penelitian yang relevan seperti yang diungkapkan pada bab II .

Pegawai Negeri sebagai abdi masyarakat , seyogyanya mengembangkan kemampuan manajerial , mengembangkan kemampuan teknis , mengaplikasikan etika kerja yang baik , meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan , mengadakan pembinaan terhadap bawahan , memupuk rasa memiliki terhadap tujuan organisasi , mengembangkan kerjasama tim , memanfaatkan teknologi yang berkembang , mengadakan spesialisasi kerja untuk mengatasi kompleksitas pekerjaan .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kinerja Berdasarkan Persepsi Pegawai.

Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi secara individual bervariasi antara sedang dan sangat tinggi, akan tetapi dilihat dari sudut rata – rata, kinerja pegawai tinggi. Tingginya kinerja ini dipengaruhi oleh tingginya motivasi pegawai, tingginya kemampuan kerja pegawai dan tingginya peran dan fungsi kepemimpinan. Gambaran ini diperoleh dari hasil penelitian yang menggunakan analisa univariat, bivariat dan multivariat yang menyatakan rata - rata kinerja pegawai tinggi dan melalui uji hipotesa, terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari faktor motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan secara simultan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Kinerja Berdasarkan Persepsi Atasan.

Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, secara individual bervariasi antara sedang dan sangat tinggi, akan tetapi dilihat dari sudut rata – rata, kinerja pegawai tinggi. Tingginya kinerja ini tidak dipengaruhi oleh

tingginya motivasi pegawai , kemampuan kerja 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 melalui uji statistik , ternyata tidak terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari faktor motivasi , kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan .

3. 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.

B. Saran

Mempertimbangkan hasil penelitian ini , sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan , khususnya bagi ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia dan sebagai sumbangan pemikiran kepada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi untuk mengantisipasi dan memecahkan masalah kinerja di unit kerja maka dengan ini disarankan sebagai berikut:

1. Masih terdapat peluang untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi . Optimalisasi kinerja ini perlu didukung oleh suatu kebijakan untuk meningkatkan motivasi intern dan motivasi ekstern yang dapat dilakukan dengan langkah langkah sbb:
 - a. Memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk lebih berperan dalam organisasi. .

- b. Memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengajukan pendapat , pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
 - c. Menginformasikan kepada pegawai secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai.
 - d. Menginformasikan secara jelas kepada pegawai tentang rencana kerja yang menyeluruh , cara cara mengerjakannya dan kendala kendala yang dihadapi..
 - e. Memberikan penghargaan , pujian , pengakuan yang tepat serta wajar kepada pegawai atas prestasi kerja yang dicapainya.
 - f. Memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada pegawai , bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas tugas itu dengan baik.
 - g. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk mau dan menyenangi secara mendalam pekerjaan yang dilakukan.
 - h. Memberikan insentif materil kepada pegawai berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar , jadi memberikan kebutuhan ekonomis , misalnya : kendaraan dinas , rumah dinas , dan lain lainnya .
 - i. Memberikan insentif non materil kepada pegawai berupa barang / benda yang tidak ternilai , jadi hanya memberikan kepuasan / kebanggaan rohani saja , misalnya : medali , piagam , bintang jasa dan lain lain.
2. Masih terdapat peluang untuk mengoptimalkan kinerja pegawai , melalui peningkatan kemampuan kerja . Optimalisasi kinerja pegawai perlu didukung dengan kebijakan peningkatan kemampuan kerja melalui pengembangan dan pelatihan pegawai yang dapat dilakukan dengan langkah langkah sbb :
- a. Melaksanakan pelatihan induksi mencakup bina sikap mental , kepribadian , disiplin .

- b. Melaksanakan Pelatihan wajib mencakup pengembangan ketrampilan manajerial.
 - c. Melaksanakan pelatihan penunjang , mencakup pengembangan kemampuan teknis operasional.
 - d. Melaksanakan pelatihan pengembangan wawasan , mencakup pengembangan pengetahuan penunjang.
 - e. Mengikutsertakan pegawai mengikuti pendidikan formal , mencakup meningkatkan kemampuan akademis.
 - f. Melaksanakan loka pelatihan ketrampilan , mencakup pembekalan ketrampilan teknis wiraswasta .
 - g. Melaksanakan pemberian bimbingan kerja praktik , mencakup pengalaman kerja dan penelitian terbatas.
 - h. Melaksanakan studi banding baik didalam maupun luar negeri.
 - i. Mengikutsertakan pegawai mengikuti seminar – seminar baik didalam maupun diluar negeri.
3. Masih terdapat peluang untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui peningkatan fungsi dan peran kepemimpinan . Untuk itu perlu adanya kebijakan optimalisasi peran dan fungsi kepemimpinan yang dapat dilakukan dengan langkah langkah sbb:
- a. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis operasional ketransmigrasian.
 - c. Melaksanakan pendelegasian tugas dalam mengatasi kompleksitas pekerjaan.
 - d. Mensosialisasikan visi , misi , strategi , kebijakan , sasaran dan tujuan organisasi.
 - e. Melaksanakan gaya kepemimpinan yang situasional (Otokratif , Konsultatif , Fasilitasi , Delegasi , dll).

- f. Melaksanakan kepemimpinan yang penuh dengan nilai kebaikan (moralitas, integritas, tidak mementingkan diri sendiri, sifat hormat pada orang lain).
- g. Melaksanakan dan mengembangkan kerjasama tim.
- h. Melaksanakan komunikasi dua arah yang ideal persuasif (kredibilitas tinggi dan empati tinggi)
- i. Melaksanakan penggunaan teknologi yang berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- Adil ,2001 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Wira Niaga, Pada Perusahaan AJB Bumi Putera 1912 di Jakarta Selatan, Fakultas Ilmu Sosial UNJ .
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. Manajemen Motivasi, PT. Gramedia, Jakarta.
- Bacal , Robert .2001 . Performance Management , PT. Gramedia Pustaka Utama , Jakarta.
- Bahrudin, 1991 . Hubungan Antara Motif Berprestasi Dengan Prestasi Kerja Guru SLBC di Jakarta Timur. Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip Jakarta .
- Cooper, Donald R dan Emory William C. 1998. Metode Penelitian Bisnis, Erlangga, Jakarta.
- Dale, Timpe A. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai , Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Mengelola waktu, Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memimpin Manusia, Gramedia, Jakarta.
- _____ Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kreativitas, Gramedia, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Fatimah siti, 2002 Hubungan Antara Guru Kepemimpinan Dengan Kinerja Pengusaha Industri Kecil di Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial UNJ.

- Faozan Alfikri,1994, Pengaruh Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Ajun Penyuluh KB Madya Didaerah Kuhus Ibu Kota Jakarta , Program Pasca Sarjana , UI.
- Furfivengler, Dale. 2000. Penilaian Kinerja, Andi, Yogyakarta.
- Gito Sudarmo, Indriyo. 1997. Perilaku Keorganisasian, BPFE, Yogyakarta.
- Gibson dan Ivancevich serta Donnelly. 1985. Organisasi,Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2002. Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hikmawati , 2001 .Hubungan Antara Kemampuan Berkomunikasi Pemimpin Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom kandatel, Jakarta Barat, Fakultas Ilmu Sosial UNJ .
- .Irmim,Soejitno.2004. Kelemahan Manajer Indonesia . Seyma Media , Jakarta
- Kreitner Robert dan Knicki Angelo. 2003. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1998. Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniasih,wiwik, 2001 Hubungan Antara Kemampuan Membina Hubungan Manusiawi (Human Relations) Dengan Kinerja Wiraniaga Pada PT. Assuransi Jiwa Regu Mandiri di Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial, UNJ 2001.
- Mairanti,Dewi ,2003 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT CIPTA WIRASAKTI, Jakarta Utara, Fakultas Ilmu Sosial, UNJ .
- Mason, Robert D dan Douglas A. Kind. 1996. Teknik Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Napitupulu, Dongsina, 2000, Evaluasi Diri Tentang Kinerja Guru, Sebuah Studi Korelasional Antara Motivasi Berprestasi, Penilaian Guru Terhadap Kepemimpinan Kepada Sekolah Dengan Tingkat Keinovatifan Dengan Evaluasi Diri Tentang Kinerja Guru SLTP, Program Pasca Sarjana UNJ.
- Nata Priatna, Sulaeman 2001 Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan Tentang Manajemen Dan Sikap Terhadap Jabatan Dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar Dikotamadya Depok, Program Pasca Sarjana UNJ.
- Moekijat. 2001. Dasar-Dasar Motivasi, Pionir Jaya, Bandung.
- Prawiro, Sentono, S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Ridwan. 2002. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen R. 2002. Perilaku Organisasi, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, Achmads. 2001. Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti .1999 . Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi . Mandar Maju , Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Siagian P. Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihantono, John. 1998. Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 1999. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Swastha, Nyoman T. 2003. Evaluasi Kinerja.
- Susilo, Willy. 2001. Audit SDM, PT. Vorqistatama Bina Mega, Jakarta.
- Susanto AB. 1997. Budaya Perusahaan, Gramedia, Jakarta.
- Suwarto F.X. 1998. Perilaku Keorganisasian, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Thoah, Miftah. 1983. Perilaku Organisasi, Fisifol Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Tunang, Yakob Nopis ,2000 Studi Korelasional Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Personalia Dengan Kinerja Guru, Program Pasca Sarjana UNJ

- Umar , Husen .2003 . Metode Riset Perilaku Organisasi ,PT . Gramedia Pustaka Utama .
- Umar , Husen .2004 . Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis ,PT . Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2001. Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Insan Cendikia, Jakarta.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wirawan. 2003. Kapita Selekta Teori Kepemimpinan 1, 2, Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press, Jakarta.
- Wungu Jdan Brotoharsojo Hartanto. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- .

Nilai Total
Motivasi, Kemampuan, Kepemimpinan dan Kinerja Menurut Persepsi Pegawai

No/RESP	X1	X2	X3	Y
1	27	28	29	33
2	24	30	25	27
3	25	25	26	24
4	28	29	33	32
5	24	24	25	26
6	30	27	30	28
7	27	28	22	29
8	34	36	34	36
9	26	29	27	28
10	31	32	32	34
11	27	28	27	27
12	31	32	38	41
13	36	36	36	36
14	25	27	27	29
15	37	42	35	40
16	37	34	33	34
17	33	27	37	37
18	33	34	35	32
19	30	29	25	36
20	38	42	40	42
21	28	31	28	28
22	31	32	26	29
23	28	26	38	29
24	33	34	33	32
25	26	28	29	27
26	30	31	29	33
27	27	32	25	36
28	27	26	35	27
29	34	28	34	27
30	27	31	28	30
31	34	36	33	33
32	22	22	25	23
33	30	31	28	33
34	27	31	29	32
35	32	27	32	27
36	32	32	32	31
37	32	29	30	26
38	33	27	37	36
39	40	44	44	42
40	32	27	30	27
41	38	44	42	45
42	41	44	42	45
43	32	40	32	35
44	37	43	34	37
45	33	35	33	35
46	31	27	32	30
47	37	34	41	38
48	34	35	36	36
49	27	27	32	32
50	27	29	29	29
51	24	24	26	21
52	33	26	26	28
53	38	43	43	44
54	35	36	33	36
55	34	33	30	33
56	29	29	30	29
57	23	26	25	28
58	31	36	33	33
59	29	34	33	33
60	32	33	32	33

Nilai Total
Motivasi, Kemampuan, Kepemimpinan dan Kinerja Menurut Persepsi Atasan

No/RESP	X1	X2	X3	Y
1	27	28	29	35
2	24	30	25	31
3	25	25	26	32
4	28	29	33	37
5	24	24	25	38
6	30	27	30	33
7	27	28	22	27
8	34	36	34	38
9	26	29	27	30
10	31	32	32	35
11	27	28	27	29
12	31	32	38	40
13	36	36	36	40
14	25	27	27	43
15	37	42	35	39
16	37	34	33	36
17	33	27	37	28
18	33	34	35	34
19	30	29	25	39
20	38	42	40	40
21	28	31	28	35
22	31	32	26	31
23	28	26	38	40
24	33	34	33	34
25	26	28	29	29
26	30	31	29	36
27	27	32	25	22
28	27	26	35	27
29	34	28	34	30
30	27	31	28	36
31	34	36	33	32
32	22	22	25	36
33	30	31	28	37
34	27	31	29	37
35	32	27	32	38
36	32	32	32	43
37	32	29	30	39
38	33	27	37	33
39	40	44	44	35
40	32	27	30	28
41	38	44	42	42
42	41	44	42	28
43	32	40	32	36
44	37	43	34	33
45	33	35	33	33
46	31	27	32	25
47	37	34	41	31
48	34	35	36	36
49	27	27	32	35
50	27	29	29	41
51	24	24	26	28
52	33	26	26	26
53	38	43	43	34
54	35	36	33	27
55	34	33	30	27
56	29	29	30	27
57	23	26	25	35
58	31	36	33	30
59	29	34	33	30
60	32	33	32	27

X1 (MOTIVASI)

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	RATA-RATA
1	5	4	3	3	3	3	2	2	2	27	3
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24	2.7
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	2.8
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	28	3.1
5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	24	2.7
6	4	4	3	4	3	4	3	3	2	30	3.3
7	3	3	3	3	4	4	2	3	2	27	3
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	3.8
9	3	3	3	4	4	3	2	2	2	26	2.9
10	4	3	5	3	3	3	4	4	2	31	3.4
11	3	1	2	4	4	3	4	4	2	27	3
12	4	3	4	4	3	3	4	4	2	31	3.4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2.8
15	4	5	4	4	5	5	3	5	2	37	4.1
16	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37	4.1
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33	3.7
18	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	3.7
19	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3.3
20	4	4	4	5	5	4	4	5	3	38	4.2
21	3	3	3	3	4	4	4	2	2	28	3.1
22	4	4	3	4	4	4	3	3	2	31	3.4
23	3	2	4	3	4	2	5	2	3	28	3.1
24	4	4	4	5	3	5	2	4	2	33	3.7
25	3	3	3	3	4	3	3	2	2	26	2.9
26	4	3	4	4	4	3	3	3	2	30	3.3
27	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3.8
30	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3
31	4	4	5	4	4	4	3	3	3	34	3.8
32	2	3	3	2	2	3	1	3	3	22	2.4
33	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	3.3
34	3	2	3	4	2	3	3	4	3	27	3
35	5	4	3	5	3	3	3	3	3	32	3.6
36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	3.6
37	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32	3.6
38	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	3.7
39	5	5	4	5	5	5	5	4	2	40	4.4
40	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	3.6
41	4	4	5	5	5	5	4	3	3	38	4.2
42	4	4	5	5	5	5	5	5	3	41	4.6
43	5	4	3	4	4	5	2	4	1	32	3.6
44	5	5	4	5	5	5	3	4	1	37	4.1
45	5	4	4	4	5	4	3	3	1	33	3.7
46	4	4	4	4	4	4	2	3	2	31	3.4
47	5	4	4	3	5	4	4	4	4	37	4.1
48	4	4	3	4	3	5	3	4	4	34	3.8
49	3	3	3	3	3	4	4	3	1	27	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
51	4	3	1	3	3	3	2	3	2	24	2.7
52	4	3	3	4	4	3	5	3	4	33	3.7
53	5	5	5	5	4	5	4	4	1	38	4.2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.9
55	5	5	3	4	4	4	3	3	3	34	3.8
56	4	3	4	3	3	3	4	3	2	29	3.2
57	3	2	2	3	3	3	3	3	1	23	2.6
58	3	3	5	3	1	5	5	3	3	31	3.4
59	3	3	5	3	1	5	5	2	2	29	3.2
60	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	3.6

X2 (KEMAMPUAN)

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	RATA-RATA
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3.1
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	2.8
4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	29	3.2
5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2.7
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3.1
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3.2
10	5	3	3	4	5	3	3	3	3	32	3.6
11	4	4	3	2	4	3	2	3	3	28	3.1
12	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32	3.6
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
15	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42	4.7
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	3.8
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
18	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3.8
19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29	3.2
20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4.7
21	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	3.4
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	3.6
23	2	3	3	3	4	2	2	3	4	26	2.9
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3.8
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3.1
26	4	4	3	3	3	3	4	4	3	31	3.4
27	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32	3.6
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2.9
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3.1
30	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31	3.4
31	4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	4
32	2	2	1	4	3	2	3	2	3	22	2.4
33	3	3	3	4	4	3	3	4	4	31	3.4
34	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	3.4
35	4	4	3	2	2	4	3	3	2	27	3
36	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	3.6
37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3.2
38	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.9
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.9
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.9
43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	4.4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4.8
45	4	3	4	5	4	4	3	3	5	35	3.9
46	3	3	3	3	2	4	4	3	2	27	3
47	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	3.8
48	4	5	3	4	5	3	4	3	4	35	3.9
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
50	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3.2
51	3	3	3	2	4	1	3	3	2	24	2.7
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2.9
53	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	4.8
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
55	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	3.7
56	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	3.2
57	3	3	2	3	4	3	3	2	3	26	2.9
58	3	3	3	5	4	3	5	5	5	36	4
59	3	3	3	5	3	2	5	5	5	34	3.8
60	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	3.7

X3 (KEPEMIMPINAN)

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	RATA-RATA
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	3.2
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2.8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2.9
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	3.7
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	2.8
6	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	3.3
7	2	2	2	2	3	3	3	2	3	22	2.4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3.8
9	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	3
10	4	5	3	3	5	3	3	4	2	32	3.6
11	3	4	3	4	2	1	3	4	3	27	3
12	4	4	4	4	5	4	5	5	3	38	4.2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	3	3	3	3	3	4	2	3	27	3
15	3	4	3	3	4	5	5	3	5	35	3.9
16	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	3.7
17	4	3	4	5	4	5	5	4	3	37	4.1
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3.9
19	3	3	4	3	4	2	3	1	2	25	2.8
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	4.4
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3.1
22	3	3	3	2	4	2	2	2	5	26	2.9
23	5	4	4	5	5	3	5	3	4	38	4.2
24	3	3	3	4	4	4	5	3	4	33	3.7
25	4	4	3	4	3	3	3	2	3	29	3.2
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3.2
27	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	2.8
28	3	4	4	5	5	3	4	4	3	35	3.9
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	3.8
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3.1
31	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33	3.7
32	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	2.8
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3.1
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	3.2
35	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	3.6
36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	3.6
37	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	3.3
38	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37	4.1
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4.9
40	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	3.3
41	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	4.7
42	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4.7
43	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	3.6
44	4	4	4	3	4	4	5	3	3	34	3.8
45	2	3	4	3	5	4	3	5	4	33	3.7
46	3	4	4	4	4	4	3	4	2	32	3.6
47	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	4.6
48	4	5	4	5	4	3	5	3	3	36	4
49	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3.6
50	3	4	4	2	3	3	3	3	4	29	3.2
51	3	3	3	3	3	4	2	3	2	26	2.9
52	3	3	3	4	3	3	3	2	2	26	2.9
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4.8
54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.7
55	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3.3
56	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30	3.3
57	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	2.8
58	5	5	5	3	3	3	3	3	3	33	3.7
59	5	5	5	3	3	3	3	3	3	33	3.7
60	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	3.6

Y (KINERJA) Menurut Persepsi Pegawai

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	RATA-RATA
1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33	3.7
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	2.7
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32	3.6
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2.9
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3.1
7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	3.2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3.1
10	5	3	3	3	5	3	5	4	3	34	3.8
11	3	2	3	4	2	5	1	3	4	27	3
12	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41	4.6
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3.2
15	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	4.4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	3.8
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.1
18	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32	3.6
19	5	5	5	3	4	4	3	3	4	36	4
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	4.7
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3.1
22	4	3	4	4	3	3	2	3	3	29	3.2
23	4	4	3	3	3	4	3	3	2	29	3.2
24	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32	3.6
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	3.7
27	5	5	4	4	4	3	3	5	3	36	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
29	3	4	3	3	3	3	3	3	2	27	3
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3.3
31	3	3	5	3	4	4	4	4	3	33	3.7
32	2	2	2	3	3	3	3	2	3	23	2.6
33	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	3.7
34	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	3.6
35	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	3
36	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31	3.4
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	2.9
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
39	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42	4.7
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3.9
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.1
45	5	5	3	4	4	4	2	5	3	35	3.9
46	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30	3.3
47	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	4.2
48	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36	4
49	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32	3.6
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.2
51	2	3	1	3	5	1	2	1	3	21	2.3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3.1
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4.9
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.7
56	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	3.2
57	3	3	3	4	4	4	2	2	3	28	3.1
58	5	5	3	3	3	3	5	3	3	33	3.7
59	5	5	3	3	3	3	5	3	3	33	3.7
60	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	3.7

Y

RESP	28	29	30	31	32	33	34	35	36	JML	RATA-RATA
1	5	4	4	4	3	4	4	3	4	35	3,89
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	3,44
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	3,56
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4,22
6	5	4	5	3	3	3	3	3	4	33	3,67
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
8	4	3	4	5	4	5	4	4	5	38	4,22
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3,33
10	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35	3,89
11	4	3	4	2	3	3	3	3	4	29	3,22
12	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	4,44
13	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40	4,44
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	4,78
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39	4,33
16	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	4,00
17	4	3	3	2	4	3	3	3	3	28	3,11
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	3,78
19	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39	4,33
20	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40	4,44
21	4	3	5	4	4	4	4	3	4	35	3,89
22	5	3	5	3	3	3	3	3	3	31	3,44
23	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	4,44
24	4	4	3	4	4	3	3	5	4	34	3,78
25	1	3	5	3	4	3	4	3	3	29	3,22
26	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36	4,00
27	3	1	3	3	4	3	2	1	2	22	2,44
28	3	2	4	3	3	3	3	3	3	27	3,00
29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	3,33
30	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36	4,00
31	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	3,56
32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	4,00
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,11
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,11
35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4,22
36	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4,78
37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	4,33
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3,67
39	5	4	3	4	4	4	4	3	4	35	3,89
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3,11
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	4,67
42	4	3	4	2	4	3	3	2	3	28	3,11
43	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	4,00
44	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3,67
45	3	4	4	4	4	3	3	4	4	33	3,67
46	3	2	3	2	3	3	4	3	2	25	2,78
47	4	3	4	2	5	3	4	3	3	31	3,44
48	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36	4,00

Regressi

Motivasi Dan Kinerja Menurut Persepsi Pegawai Pendekatan Nilai Rata Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of the
1	.773 ^a	.598	.591	.3823

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.62	1	12.62	86.32	.000 ^a
	Residual	8.479	58	.146		
	Total	21.09	59			

^aPredictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.403	.347		1.161	.250
	X1	.929	.100	.773	9.291	.000

a. Dependent Variable: Y

Regressi

Kemampuan Kerja Dan Kinerja Menurut Persepsi Pegawai Pendekatan Nilai Rata Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.692	.33164

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.720	1	14.720	133.835	.000 ^a
	Residual	6.379	58	.110		
	Total	21.099	59			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.737	.250		2.945	.005
	X2	.810	.070	.835	11.569	.000

a. Dependent Variable: Y

Regressi

Kepemimpinan Dan Kinerja Menurut Persepsi Pegawai Pendekatan Nilai Rata Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.563	.39523

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.039	1	12.039	77.069	.000 ^a
	Residual	9.060	58	.156		
	Total	21.099	59			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.777	.325		2.396	.020
	X3	.797	.091	.755	8.779	.000

a. Dependent Variable: Y

Regressi

Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Menurut Persepsi Pegawai Pendekatan Nilai Rata Rata

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.758	.29401

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.258	3	5.419	62.692	.000 ^a
	Residual	4.841	56	.086		
	Total	21.099	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.171	.271		.629	.532
	X1	7.282E-02	.155	.061	.469	.641
	X2	.550	.103	.567	5.317	.000
	X3	.350	.110	.331	3.177	.002

a. Dependent Variable: Y

Nonparametric Corelasi Menurut Persepsi Pegawai Pendekatan Nilai Rata Rata

Correlations

			X1	X2	X3	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.730**	.776**	.714**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	60	60	60	60
	X2	Correlation Coefficient	.730**	1.000	.571**	.778**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	60	60	60	60
	X3	Correlation Coefficient	.776**	.571**	1.000	.668**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	60	60	60	60
	Y	Correlation Coefficient	.714**	.778**	.668**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Regresi

Motivasi dan Kinerja Menurut Persepsi Atasan Melalui Pendekatan Nilai Rata - Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.013	.55772

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.068	1	.068	.219	.641 ^a
	Residual	18.041	58	.311		
	Total	18.109	59			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.493	.506		6.908	.000
	X1	6.827E-02	.146	.061	.468	.641

a. Dependent Variable: Y

Regresi

Kemampuan dan Kinerja Menurut Persepsi Atasan Melalui Pendekatan Nilai Rata - Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.160 ^a	.026	.009	.55159

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.463	1	.463	1.520	.223 ^a
	Residual	17.647	58	.304		
	Total	18.109	59			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.222	.416		7.738	.000
	X2	.144	.116	.160		

a. Dependent Variable: Y

Regresi

Kepemimpinan dan Kinerja Menurut Persepsi Atasan Melalui Pendekatan Nilai Rata - Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	.019	.54872

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.646	1	.646	2.146	.148 ^a
	Residual	17.463	58	.301		
	Total	18.109	59			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.076	.451		6.828	.000
	X3	.185	.126	.189		

a. Dependent Variable: Y

Regresi

Motivasi , Kemampuan , Kepemimpinan dan Kinerja Menurut Persepsi Atasan Melalui Pendekatan Nilai Rata - Rata

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.033	.54485

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.485	3	.495	1.667	.184 ^a
	Residual	16.624	56	.297		
	Total	18.109	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.309	.503		6.580	.000
	X1	-.472	.288	-.424	-1.642	.106
	X2	.243	.192	.270	1.267	.210
	X3	.336	.204	.343	1.646	.105

a. Dependent Variable: Y

Nonparametric Correlations Menurut Persepsi Atasan

Correlations

			X1	X2	X3	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.730**	.776**	.046
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.726
		N	60	60	60	60
	X2	Correlation Coefficient	.730**	1.000	.571**	.142
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.280
		N	60	60	60	60
	X3	Correlation Coefficient	.776**	.571**	1.000	.153
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.242
		N	60	60	60	60
	Y	Correlation Coefficient	.046	.142	.153	1.000
		Sig. (2-tailed)	.726	.280	.242	.
		N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Survei pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi)

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONUSA ESA UNGGUL
2004**

Kepada Yth.
Saudara.....
Di - Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penulisan tesis untuk mengkaji pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, kami memerlukan data.

Kami mohon kiranya, Bapak/Ibu dapat membantu memberikan data melalui pengisian kuesioner ini. Di samping kerahasiaan data kami jamin, juga hasil analisis hanya disajikan secara agregat. Ringkasan hasil penelitian akan kami berikan jika Bapak/Ibu menghendakinya.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai oleh manajemen Dit. Jend. Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Hermanto Sinulingga

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pangkat/Golongan :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja : tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda v pada salah satu dari lima kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah :

skala 5 = sangat tinggi / sangat baik / sangat puas dan sejenisnya

skala 4 = tinggi / baik / puas dan sejenisnya

skala 3 = cukup tinggi / cukup baik / cukup puas dan sejenisnya

skala 2 = rendah / buruk / kecewa dan sejenisnya

skala 1 = sangat rendah / sangat buruk / sangat kecewa dan sejenisnya

No	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	2	3				
1.	Tingkat tanggungjawab anda terhadap pekerjaan.					
2.	Tingkat keberanian anda dalam mengambil resiko demi selesainya pekerjaan.					
3.	Tingkat kerealistisan anda atas tujuan – tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan.					
4.	Tingkat usaha – usaha anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Tingkat kemauan anda untuk menerima kritik.					
6.	Tingkat usaha usaha anda dalam mencari peluang dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Tingkat dukungan atasan dalam usaha pengembangan diri anda					
8.	Tingkat kesesuaian Anda antara pekerjaan dengan gairah kerja					
9.	Tingkat kebijakan pemerintah pada kesejahteraan pegawai					

No	Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja (X2)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	2	3				
10.	Tingkat kompetensi Anda terhadap pekerjaan					
11.	Tingkat pemahaman Anda pada pekerjaan					
12.	Tingkat kemampuan Anda untuk melakukan perbaikan-perbaikan atas pekerjaan.					
13.	Tingkat upaya-upaya Anda dalam meningkatkan kemampuan akademis.					
14.	Tingkat upaya-upaya Anda dalam meningkatkan keterampilan kerja.					
15.	Tingkat kemampuan menerima umpan balik (petunjuk-perintah).					
16.	Tingkat kecepatan dan kemudahan dalam menerima ide-ide baru.					
17.	Tingkat upaya dalam mendapatkan peluang dalam rangka meningkatkan prestasi diri.					
18.	Tingkat dalam upaya upaya menaikkan kualitas diri.					

No	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X_3)	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	2	3				
19.	Tingkat kemampuan manajerial atasan Anda.					
20.	Tingkat kemampuan teknis atasan Anda.					
21.	Tingkat nilai beretika atasan Anda.					
22.	Tingkat kemampuan berkomunikasi atasan Anda dengan bawahannya.					
23.	Tingkat kepatuhan Anda pada atasan.					
24.	Tingkat keterikatan Anda terhadap tujuan organisasi yang ditetapkan atasan Anda.					
25.	Tingkat keterpaduan/kerjasama dengan rekan sekerja Anda.					
26.	Tingkat kualitas teknologi yang dimiliki organisasi dalam menunjang pekerjaan Anda.					
27.	Tingkat kompleksitas pekerjaan Anda.					

No	Pernyataan Pegawai atas Variabel Kinerja Pegawai	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	2	3				
28.	Tingkat adaptasi Anda dalam bekerja					
29.	Tingkat kedisiplinan Anda dalam bekerja.					
30.	Tingkat kejujuran Anda dalam bekerja.					
31.	Tingkat kreativitas Anda dalam bekerja ..					
32.	Tingkat ketaatan Anda dalam mengikuti prosedur kerja.					
33.	Tingkat konsistensi Anda bekerja dengan mengikuti prosedur kerja.					
34.	Tingkat kesesuaian antara mekanisme kerja Anda dengan aturan yang berlaku.					
35.	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Anda					
36.	Tingkat penilaian Anda atas prestasi kerja Anda					

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Survei pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi)

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS INDONUSA ESA UNGGUL
2004**

Kepada Yth
Kepala Seksi
Di –
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis untuk mengkaji pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, kami memerlukan data.

Kami mohon kiranya, Bapak/Ibu dapat membantu memberikan data melalui pengisian kuesioner ini. Di samping kerahasiaan data kami jamin, juga hasil analisis hanya disajikan secara agregat. Ringkasan hasil penelitian akan kami berikan jika Bapak/Ibu menghendakinya.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai oleh manajemen Dit. Jend. Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Hermanto Sinulingga

Identitas Responden

Nama Pejabat :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pangkat/Golongan :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja Jabatan : tahun
Nama Bawahan yang Dinilai :

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda v pada salah satu dari lima kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah :

skala 5 = sangat tinggi / sangat baik / sangat puas dan sejenisnya

skala 4 = tinggi / baik / puas dan sejenisnya

skala 3 = cukup tinggi / cukup baik / cukup puas dan sejenisnya

skala 2 = rendah / buruk / kecewa dan sejenisnya

skala 1 = sangat rendah / sangat buruk / sangat kecewa dan sejenisnya