

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT DI KABUPATEN WONOGIRI

M. Wahyuddin
Djumino. A

ABSTRACT

In conducting the Regional Autonomy and in achieving a good governance, The Regional Government of Wonogiri needs a professional and a responsible human resources. Increasing official performance by giving a motivation and a leadership style will have a good influence toward the the successfulness of regional development in Wonogiri Regency.

This research is aimed to know the influence of a leadership style and a motivation toward the official performance at KESBANG DAN LINMAS (Unity of Nation and Public Protection) Office of Wonogiri Regency.

The research uses two kinds of data. They are Primary and Secondary data. The primary data are taken directly by using a questionnaire; while the secondary data are taken from KESBANG DAN LINMAS (Unity of Nation and Public Protection) Office of Wonogiri Regency. The data that show intensity of behaviour, in the form a qualitative one, will be made quantitative by using Likert Scale.

Multiple Linier Regression Analysis after passing a Classical Assumption Test (normality, autocorrelation, heteroscedasticity, and multicollinearity) becomes the chosen main model in this research. After passing validity and reliability tests, it can be concluded that the two independent variables, leadership style and motivation, have a positive influence toward the official performance. Accumulatively, determination coefficient $R^2 = 0,900$ so that it can be said that the variables taken in this research (90,0 %) can give a description about the factors which influence the official performance; the rest 10,0 % is explained or influenced by another factors.

Keywords : Leadership, Motivation, Official Performance, Reliability, Validity, and Multiple Linier Regression.

PENDAHULUAN

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal (Handoko, 1997).

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai kantor KESBANG DAN LINMAS mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha – usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dikembangkan di lingkungan kantor KESBANG DAN LINMAS Kabupaten Wonogiri.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

a. Fungsi dan tipe kepemimpinan

Dalam gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi, dapat dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Carroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- a). dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- b). dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1). Fungsi instruktif
- 2). Fungsi konsultatif
- 3). Fungsi partisipasi
- 4). Fungsi delegasi
- 5). Fungsi pengendalian

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Harris dan Jeff (1987) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga yaitu:

- 1). *The Autocratic Leader*
- 2). *The Participative Leader*
- 3). *The Free Rein Leader*

Motivasi

Hasibuan (2000: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Prestasi Kerja

Menurut Purwadarminta (1990) prestasi adalah hasil yang telah dicapai, sedangkan menurut Saidi (1992) prestasi adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang atau suatu bangsa. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Menurut Steers (1985) prestasi kerja seseorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

- 1). Kemampuan, perangai, minat;
- 2). Kejelasan, dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja;
- 3). Tingkat motivasi.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Bantilan (2000) Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, masa kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, koefisien korelasi berganda sebesar 0,857 mengandung arti ada hubungan yang kuat dari ketiga variabel yang secara bersama-sama terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Tolitoli.

Lakgijatmo (2001) Secara statistik terdapat perbedaan gaya kepemimpinan kepala bagian dan sub bagian pada organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang cocok untuk dikembangkan di Wonogiri di mana gaya ini merupakan gaya yang dominan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri serta kinerja para bawahan dari gaya kepemimpinan ini juga bagus.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah seberapa besar

pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor KESBANG DAN LINMAS Kabupaten Wonogiri ?

METODOLOGI PENELITIAN

Data

Penelitian ini dilakukan pada kantor KESBANG DAN LINMAS Kabupaten Wonogiri, dengan menggunakan dua data, yakni data primer yang diambil langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuisioner dan data sekunder. Sampel yang penulis gunakan adalah seluruh pegawai yang jumlahnya 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data.

1. Data Primer

Maksudnya adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket yang masih data kualitatif meliputi data mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan data kinerja pegawai pada kantor KESBANG DAN LINMAS di Kabupaten Wonogiri.

2. Data Sekunder

Data sekunder bersumber dari dokumentasi data pegawai pada kantor KESBANG DAN LINMAS di Kabupaten Wonogiri.

Untuk mengetahui kinerja pegawai yang diuji, maka digunakan dasar skala likert. Dengan ketentuan penghitungan skor sebagai berikut:

1. Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5;
2. Untuk jawaban setuju diberi skor 4;
3. Untuk jawaban kurang setuju diberi skor 3;
4. Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2;

5. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected items Total correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004: 59).

2). Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (α) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Setiaji 2004 : 59).

Model Empirik

Penelitian ini disusun dalam model empirik dengan regresi berganda sebagai berikut:

$$Knj = a + b_1Kpm + b_2 Mtv+ e$$

Di mana Knj adalah kinerja pegawai, Kpm = kepemimpinan, Mtv adalah motivasi, a = konstanta , b_1 , b_2 = koefisien variabel dan e standar error.

Analisis Statistik

a. Uji t-statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek kepemimpinan dan aspek motivasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja digunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : diterima bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

b. Uji F statistik

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan bahwa aspek kepemimpinan dan aspek motivasi kerja bersama–sama mempengaruhi semangat kerja digunakan uji F statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$.

Ha : diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.

c. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estiamer*) yaitu:

a. Uji Normalitas.

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik *normal probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- i. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- ii. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2000: 212).

b. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2000: 210):

- Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas;
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi.

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang (Gujarati, 1999: 201). Panduan mengenai angka D-W (Durbin-Watson) untuk mendeteksi autokorelasi bisa dilihat pada Tabel D-W, dengan pengambilan keputusan berikut:

- a. Jika nilai d lebih rendah dari d_l atau lebih tinggi dari $4-d_l$, maka signifikan terdapat autokorelasi;
- b. Jika nilai d berada lebih besar dari d_u atau lebih kecil dari $4-d_u$, berarti tidak terdapat autokorelasi;

c. Jika nilai d berada antara d_u dan d_l atau berada diantara $4-d_u$ dan $4-d_l$, maka dinyatakan sebagai daerah tidak dapat diambil kesimpulan atau ragu-ragu.

d. Uji Multikolinearitas

Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjado korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Santoso, 2000: 203). Uji Multikolinearitas adalah VIF (*Variances Inflation Factor*) dan Tolerance. Pedoman suatu regresi yang bebas multiko adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF di sekitar 1;
- b. Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

ANALISA HASIL PENELITIAN

Analisis Validitas dan Realibilitas

1). Analisis Validitas

Hasil analisis validitas dalam penelitian ini diketahui bahwa lima belas butir pertanyaan dalam tabel 1. seluruhnya menunjukkan angket yang valid karena r hitung $> 0,3$.

Tabel 1. Analisis validitas Kepemimpinan

Butir No.	r_{hitung}	r (<i>rule of thumb</i>)	Status
1	0.3090	0,3	Valid
2	0.4378	0,3	Valid
3	0.5564	0,3	Valid
4	0.3106	0,3	Valid
5	0.3189	0,3	Valid
6	0.4447	0,3	Valid
7	0.4204	0,3	Valid
8	0.4349	0,3	Valid
9	0.4670	0,3	Valid
10	0.3183	0,3	Valid
11	0.3739	0,3	Valid
12	0.3586	0,3	Valid
13	0.4820	0,3	Valid
14	0.5985	0,3	Valid
15	0.5378	0,3	Valid

Sumber : Hasil analisa.

Tabel 2. Analisis Validitas Motivasi

Butir No.	r_{hitung}	r (<i>rule of thumb</i>)	Status
16	0.5964	0,3	Valid
17	0.3177	0,3	Valid
18	0.3177	0,3	Valid
19	0.3475	0,3	Valid
20	0.5964	0,3	Valid
21	0.3287	0,3	Valid
22	0.4251	0,3	Valid
23	0.5089	0,3	Valid
24	0.5158	0,3	Valid
25	0.3964	0,3	Valid
26	0.5297	0,3	Valid
27	0.5297	0,3	Valid
28	0.4089	0,3	Valid
29	0.5964	0,3	Valid
30	0.3177	0,3	Valid

Sumber : Hasil analisa.

Demikian juga dengan variabel motivasi diperoleh hasil yang seluruhnya menunjukkan angket yang valid karena r hitung $> 0,3$.

Tabel 3. Analisis validitas Kinerja Pegawai

Butir No.	r_{hitung}	r (rule of thumb)	Status
31	0.4351	0,3	Valid
32	0.4351	0,3	Valid
33	0.3262	0,3	Valid
34	0.4968	0,3	Valid
35	0.5619	0,3	Valid
36	0.5397	0,3	Valid
37	0.4063	0,3	Valid
38	0.5619	0,3	Valid
39	0.3487	0,3	Valid
40	0.3487	0,3	Valid
41	0.4945	0,3	Valid
42	0.5619	0,3	Valid
43	0.4262	0,3	Valid
44	0.4945	0,3	Valid
45	0.3351	0,3	Valid

Sumber : Hasil analisa.

Hasil analisis validitas variable kinerja pegawai yang valid karena r hitung $> 0,3$. Berarti lima belas butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan angket yang valid.

2). Analisis Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Analisis Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

Variabel	r_{alpha}	Kriteria Nunnaly	Status
Kepemimpinan	0,7530	0,6	Reliabel
Motivasi	0,6594	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,7990	0,6	Reliabel

Sumber : hasil analisa.

Analisis dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa angket Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

Pegawai yang telah di uji adalah benar-benar reliabel atau handal untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Hasil Regresi Berganda

1. Uji t-statistik

Uji t-statistik sebagaimana disajikan pada tabel 5. menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel kepemimpinan maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 1% terhadap kinerja pegawai pada Kantor KESBANK DAN LINMAS Kabupaten Wonogiri.

2. Uji F-statistik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel *independent* yang meliputi Kepemimpinan dan Motivasi, terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F, diperoleh F hitung sebesar 131.146. Oleh karena F hitung > F tabel = 5.4204(df = 29, $\alpha = 1\%$), maka hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai, atau dapat dikatakan, Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Angka R square adalah sebesar 0.900. Hal ini berarti 90,0 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 10,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan menggunakan metode penyesuaian parsial yang memuat kelambanan dari variabel dependennya, menghasilkan nilai dari Durbin Watson sebesar 2,266.

Nilai tabel DW untuk d_l (α, k, n) = (0.05, 2, 32) = 1.31

Nilai tabel DW untuk d_u (α, k, n) = (0.05, 2, 32) = 1.57

Nilai uji Durbin Watson terletak pada daerah tidak terdapat autokorelasi (non autokorelasi), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai DW sebesar 2.266, berarti tidak terdapat autokorelasi atau tidak mengindikasikan adanya autokorelasi antar ruang (*spatial autocorrelation*).

b) Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis statistik dari grafik uji heteroskedastisitas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c) Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan statistik pada bagian COEFFICIENT terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF ada di sekitar angka 1 untuk kepemimpinan, dan motivasi sebesar 1.085. Demikian juga nilai *Tolerance* mendekati 1, seperti terlihat untuk kepemimpinan, dan motivasi nilai sama sebesar 0.922. Dalam model regresi di atas, tidak menunjukkan adanya problem multikolinearitas atau bebas multiko.

Tabel 5. Hasil regresi antara variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien regresi	t-statistik
Konstanta	-1.770	(-0.216)
Kpm	0.429	(4.814) ***
Mtv	0.753	(14.946) ***
R-Square	= 0.900	
F-Statistik	= 131.146	Sig. F = 0,000 ***
Normalitas	= Normal	
Autokorelasi (D-W)	= 2.266	
Heteroskedastisitas	= Tidak terjadi heteroskedastisitas	
Multikolinieritas	= Nilai Tolerance dan VIF	

Keterangan: () menunjukkan nilai t hitung

*** Signifikan pada tingkat α : 1 %

PENUTUP

Kesimpulan

Keseluruhan hasil analisis data penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel independen yaitu kepemimpinan, dan motivasi membenarkan hipotesis, yang menyatakan, baik masing-masing atau secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai terbukti;
2. Kontribusi variabel kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dengan nilai prosentase sebesar 90,0 %, sedangkan sisanya sebesar 10,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai;
3. Hasil kajian uji asumsi klasik dari seluruh variabel yang diuji, dengan menggunakan test uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas dan multikolinieritas semuanya tidak menunjukkan adanya problem, berarti model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasar masukan variabel independennya.

Rekomendasi

Sebagai implikasinya dari penelitian ini, dapat diberikan rekomendasi terhadap Kantor KESBANG DAN LINMAS Kabupaten Wonogiri, beserta pihak-pihak terkait dalam melaksanakan, sekaligus menerapkan program-programnya sebagai berikut:

1. Perlunya pimpinan lebih meningkatkan komunikasi guna memberikan motivasi terhadap para pegawai secara langsung dan tatap muka, sekaligus mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinan dan perilaku masing – masing dalam menghadapi berbagai tipe atau karakteristik dari bawahannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang tepat;
2. Dalam rangka kualitas kinerja pegawai, perlu peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), mengingat motivasi berpengaruh terhadap kinerja, serta penanaman mental keagamaan yang kuat guna mendapatkan mutu yang tinggi sekaligus berakhlaq mulia;
3. Hasil Penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kebijakan dalam penataan pegawai, dan sekaligus Pemerintah Kabupaten Wonogiri sebaiknya mulai menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat, dengan penerapan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang tegas;
4. Hasil Penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Cetakan Ke II, Rineka Cipta, Jakarta. 1998.
- Bantilan, Adenovita, *Analysis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas perindustrian, perdagangan dan Koperasi Kabupaten Tolitoli*, Tesis Program magister manajemen, UII, Yogyakarta. 2000.
- Davis, Keith, *Fundamental Organizational Behavior*. Magrow–Hill Company, New Delhi. 1979.
- Dharmasta, B. S, *Azas-azas Manajemen Modern*, Liberty, Yogyakarta. 1984.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Prenhallindo, Jakarta. 1997.
- Flippo, Edwin.B, *Principles of Personnel Management*, 4th ed, South Western Publishing Co. 1987.
- Gujarati, Damodar, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Cetakan 6 Gelora Aksara Pratama. 1999.
- Handoko, T Hani, *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta. 1995.
- _____. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, UGM, Yogyakarta. 1999.
- Harris, O., Jeff. JR, *Managing people at work, concepts and cases in Interpersonal Behavior*, John willey and Sons Inc. 1987.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gunung Agung, Jakarta. 1990.
- Hill, Tosi., Caroll, SJ, *Organisational Theory and management : A Macro Approach*, John willey and Sons Inc, New York. 1997.
- Kaplan, Robet S. dan David, Norton, *Balanced Scorecard*, Erlangga, Jakarta. 1996.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta 1988.
- Keban, Yeremias, T, *Manajemen Publik dalam Konteks Normatif dan Diskritif*, Laporan Penelitian FISIP-UGM, Yogyakarta. 1994.

- Lakgijatmo, *Analisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri*. Tesis Magister Manajemen, UNS, Surakarta. 2001.
- Maslow, Abraham H, *Motivasi dan Kepribadian*. LPPM dengan PT. Pustaka Binaman Presido, Jakarta. 1993.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, cetakan Kedua, Yogyakarta. 1998.
- Purwadarminta, W. J. S, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. 1990.
- Rao, T.V, *Penilaian Prestasi Kerja*; teori dan praktek, PT. Karya Uni Press, Jakarta. 1992.
- Saidi, H.M., *Prestasi dan Kemampuan*, rajawali Press, Jakarta. 1992.
- Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, Jakarta. 2000.
- Setiaji, Bambang, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2004.
- Siagian, Sondang, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Ke-3, Rineka Cipta, Jakarta. 1989.
- _____, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bina Aksara, Jakarta. 1990.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta. 1999.
- Steers, RM. *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*, Erlangga, Jakarta. 1985.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung. 1999.
- Sumidjo, Wahjo, *Kompensasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia. 1995.
- Zein, Duddy, *Manajemen dan Kepemimpinan*, Armico, Bandung. 1982.