

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN DEIYAI PROPINSI PAPUA**

T E S I S

Diajukan Oleh :

**YULIAN EDOWAI
4617104019**



**Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2019**

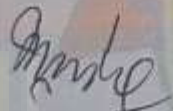
TESIS

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan
Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Propinsi Papua**

Yulian Edowai

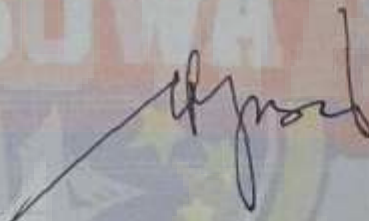
4617104019

Menyetujui
Komisi Pembimbing



Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si

Ketua




Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si

Anggota

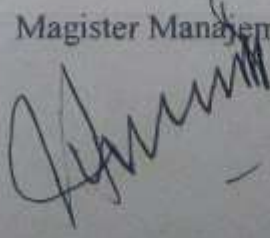
Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si



HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/ tanggal : Selasa/ 27 Agustus' 2019

Tesis atas nama : Yulian Edowai

NIM : 4617104019

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. H.Muhammad Yusuf Saleh , S.E., M.Si
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si
2. Dr. Chahyono, S.E., M.Si

Makassar, 27 Agustus' 2019



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/ tanggal : Selasa/ 27 Agustus' 2019

Tesis atas nama : Yulian Edowai

NIM : 4617104019

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sukmawati Mardjuni, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si
2. Dr. Chahyono, S.E., M.Si

Makassar, 27 Agustus' 2019
Direktur
UNIVERSITAS
BOS
Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua” ini dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan pihak lain, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
3. Dr. Sukmawati Mardjuni, SE., M.Si, selaku pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dalam penulisan dan penyelesaian tesis ini.
4. Dr.Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dalam penulisan dan penyelesaian tesis ini.

5. Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Dr. Cahyono, SE., M.Si selaku penguji yang banyak memberi masukan dalam penyelesaian dan penyempurnaan tesis ini.
6. Ibunda Dr. Miah Said, SE., M.Si., yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama menempuh pendidikan Program Magister ini pada Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.
7. Kepala Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Deyai Propinsi Papua beserta jajarannya yang telah banyak membantu dalam memberkan izin untuk pengambilan data penelitian penulis.
8. Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, dari sesuatu hal yang penulis tidak tahu sampai menjadi tahu selama mengikuti pendidikan di lingkungan Pascasarjana Universitas Bosowa.
9. Hosea Pigome, Elisabeth Pekei, Yakobus, dan rekan lainnya mahasiswa angkatan 2017 yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.
10. Yulince Pakage, istriku tersayang yang selalu memberikan perhatian dan kasih sayangnya dalam melanjutkan studi penulis pada Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.
11. Lekxy Edowai, Jeni Roslida Edowai, Aweida Edowai, Keitewo Edowai, Olwida Edowai, kelima anakku yang selama ini selalu menghibur penulis dalam penyelesaian tesis ini.
12. Lazarus Edowai, Dorpina Badokapa, bapak dan mama tercinta yang sangat berjasa dalam hidup penulis sejak lahir sampai saat ini dan selamanya. Tak

lupa pula Kak Bpk Ateng Edowai, S.Pdk, M.Pd saudara kandung penulis yang selama ini banyak membantu baik dalam hal moril maupun meterial.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa, senantiasa memberikan pahala kepada semua pihak atas segala bantuan dan pengorbanannya kepada penulis. Dan penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan lapang dada penulis siap menerima semua kritikan dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis menaruh harapan agar tesis ini dapat bermanfaat bagi kepentingan ilmiah pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa (i) Prodi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.

Proses penyusunan ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Makassar, 27 Agustus' 2019
Penulis,

YULIAN EDOWAI

ABSTRAK

Yulian Edowai, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua*, (Dibimbing oleh Sukmawati Mardjuni dan Muhammad Yusuf Saleh).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi, pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel adalah 56 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa : 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Sikap kedisiplinan pegawai memberikan fungsi lebih membentuk kinerja yang optimal yang dapat dilihat dari semangat Datang tepat waktu (*on time*) pada setiap hari kerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Sikap kepemimpinan dalam pribadi pegawai dan kemampuan memimpin atasan mampu memberikan kontribusi positif kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam mempercepat menyelesaikan tugasnya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Yulian Edowai, The Effect of Motivation, Work Discipline, and Leadership on the Performance of Health Officers of the Deiyai Regency of Papua Province, (Supervised by Sukmawati Mardjuni and Muhammad Yusuf Saleh).

This research aims to study, analyze and interpret, motivate, advance, integrate, advance, and advance performance. Deiyai Regency, Papua Province. This research is quantitative descriptive, population and sample are 56 employees. Data collection methods using interviews, questionnaires and literature study. The research data will be analyzed through a statistical test tool using SPSS 24 software. The results of the study, show that: 1. Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of Health Department staff in Deiyai Regency, Papua Province. Motivation gives encouragement to employees to be able to work more effectively and efficiently in order to increase the tasks and obligations that have been given to employees. 2. Work Discipline has a positive and significant impact on the performance of employees of the Deiyai District Health Office in Papua Province. The employee discipline attitude provides more optimal tasks that can be received from the spirit of coming on time (on time) on each workday. 3. Positive and significant leadership towards the performance of employees of the Deiyai District Health Office, Papua Province. Leadership attitude in the person and the ability to lead superiors are able to make a positive contribution to employees in improving their performance in improving completing their duties.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Leadership, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a) Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia...	10
b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
c) KomponenManajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Motivasi.....	13
a) Defenisi Motivasi	13
b) Jenis-Jenis Teori Motivasi.....	15
c) Langkah-Langkah Memotivasi	22
d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .	23

3.	Disiplin Kerja	24
	a) Defenisi Disiplin Kerja	24
	b) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	26
	c) Pendekatan Disiplin Kerja.....	27
	d) Jenis-Jenisi Disiplin Kerja.....	27
4.	Kepemimpinan	28
	a) Defenisi Kepemimpinan.....	28
	b) Indikator Kepemimpinan	34
5.	Kinerja.....	37
	a) Defenisi Kinerja Pegawai.....	37
	b) Tujuan Penilaian Kinerja.....	39
	c) Kegunaan Penilaian Kinerja.....	40
B.	Penelitian Yang Relevan	41
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	41
	2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	42
	3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	43
C.	Kerangka Konsep Penelitian	44
D.	Hipotesis.....	46
	1. Hipotesis 1	46
	2. Hipotesis 2	47
	3. Hipotesis 3	48

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Desain dan Jenis Penelitian	50
	1. Desain Penelitian	50
	2. Jenis Penelitian	50
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	51
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel Penelitian	51
	1. Populasi Penelitian	51
	2. Sampel Penelitian	52
D.	Jenis dan Sumber Data	52

1. Jenis Data	52
2. Sumber Data	53
E. Metode Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif.....	55
2. Analisis Kuantitatif.....	54
G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	63
1. Variabel Independen Motivasi	64
2. Variabel Independen Disiplin.....	65
3. Variabel Independen Kepemimpinan	65
4. Variabel Dependen Kinerja Pegawai	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian.....	74
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	75
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	77
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
1. Variabel Motivasi	77
2. Variabel Disiplin Kerja	81
3. Variabel Kepemimpinan.....	83
4. Variabel Kinerja Pegawai.....	88
C. Uji Kualitas Instrumen Penelitian	92
1. Uji Validitas	92
2. Uji Reliabilitas.....	95
D. Uji Asumsi Klasik	96
1. Uji Multikolinearitas	97
2. Uji Heterokedastisitas.....	98
3. Uji Normalitas	99
4. Uji Linearitas	96
E. Pengujian Hipotesis.....	100

1. Pengujian Hipotesis 1	102
2. Pengujian Hipotesis 2	102
3. Pengujian Hipotesis 3	103
F. Pengujian R-Square.....	103
G. Analisis Regresi Linear Berganda.....	104
H. Variabel Dominan Berpengaruh	106
I. Pembahasan Hasil Penelitian	107
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua	107
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua	110
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua	113

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	117
B. Saran-Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

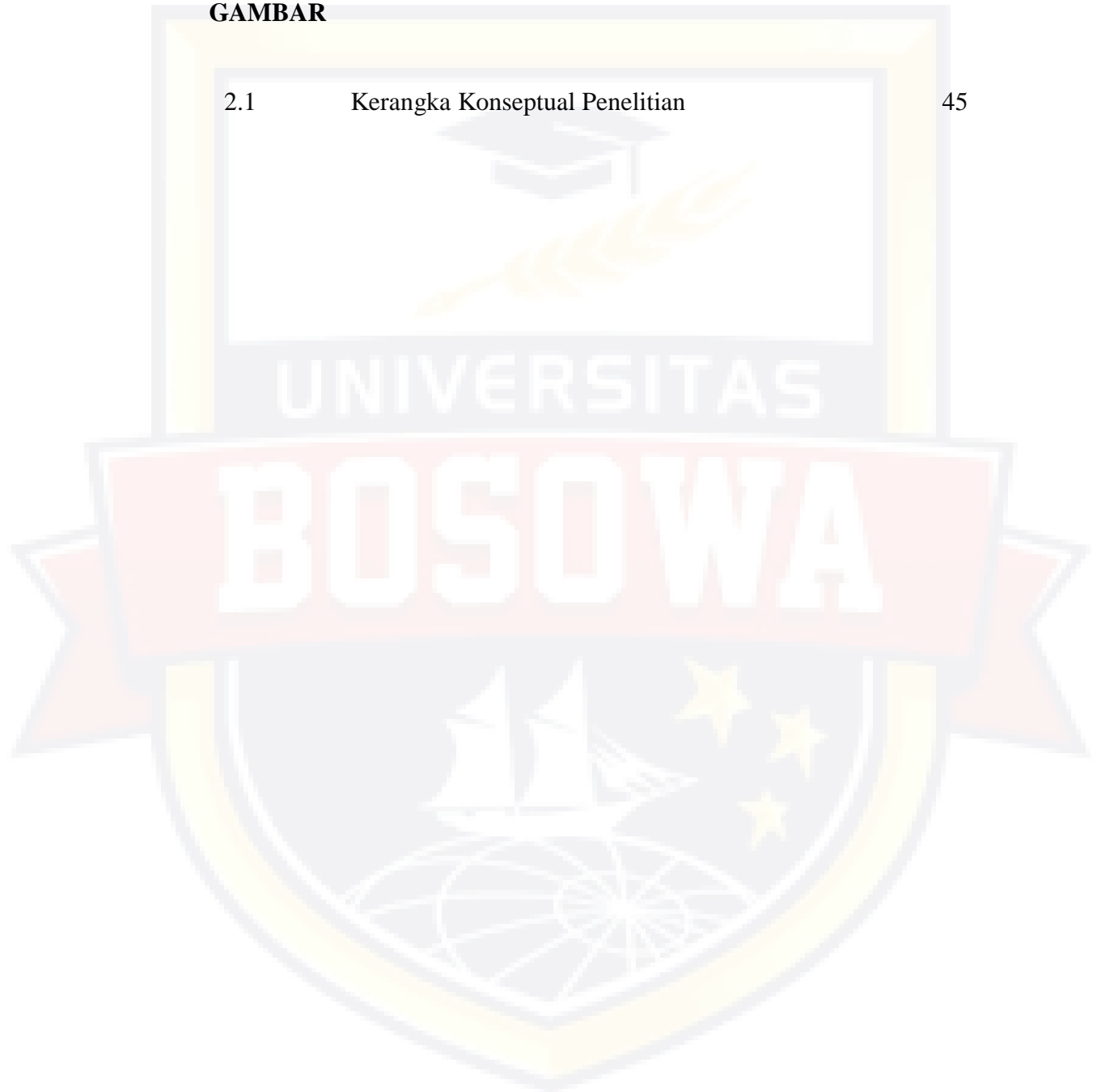
DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
3.1 Interpretasi Skor	55
3.2 Nilai Kriteria Hubungan Korelasi	62
3.3 Penjabaran Variabel, Indikator, Item, dan Sumber Acuan Penelitian	67
4.1 Distribusi Penyebaran Kuisisioner	75
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	77
4.5 Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Motivasi	78
4.6 Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Disiplin	81
4.7 Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Kepemimpinan	84
4.8 Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai	89
4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	93
4.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	96
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Instrumen Penelitian	97
4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	99
4.13 Hasil Uji Normalitas Data	100
4.14 Hasil Uji Linearitas	101
4.15 Hasil Uji Parsial	102
4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	104
4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	105
4.18 Hasil Analisis Regresi Berganda Secara Parsial	106

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Jenis Gambar	Halaman
--------	--------------	---------

2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
-----	--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan sumber daya manusia, dalam organisasi tidak kecilbahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah kewajiban setiap organisasi pemerintah. Hal ini dimaksudkan agar setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Peningkatan kualitas tersebut bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan professional, serta berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan, dimana pemilihan strategi organisasi akan berkaitan erat dengan sumber daya manusia sebagai pelakunya karena sebaik apapun strategi yang direncanakan untuk digulirkan oleh suatu organisasi bila tidak didukung oleh sumberdaya manusia yang *qualified* dan handal maka tidak akan menghasilkan kinerja yang

optimal. Salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Deiyai adalah Dinas Kesehatan.

Bagi para Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, para pegawai lebih bisa mengembangkan diri dan potensi mereka dengan mengambil kebijakan-kebijakan / keputusan yang sangat mendukung keberhasilan kinerja di tiap Bidang, motivasi dari pimpinan dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai yang berkompeten untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas pokok dan fungsi dari jabatan pegawai yang bersangkutan, kemudian motivasi dari para teman kantor juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor ini.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai harus senantiasa berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi organisasi. Tujuan dan strategi yang

telah ditetapkan tidak akan tercapai dan berjalan dengan optimal jika sumber daya manusia tidak dibentuk dan dikembangkan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk mengatasi berbagai kelemahan dalam fungsi dan sistem agar memiliki kemampuan dan daya dorong untuk keberhasilan organisasi.

Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Sistem manajemen yang berbasis kinerja dan kompetensi dapat mendorong pengembangan pegawai untuk memiliki integritas tinggi, profesionalisme, inovasi dan kemampuan bekerja sama dalam meningkatkan motivasi kerja.

Aktivitas kerja dan berbagai program kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai menuntut kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif. Para pegawai diarahkan lebih berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, dimana kuantitas dan kualitas pegawai belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan.

Motivasi akan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan motivasi maka harus diupayakan untuk mencari faktor

penyebabnya kemudian mencari pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Faktor motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian dalam memberdayakan sumber daya aparatur secara optimal pada Kesehatan Kabupaten Deiyai. Hal ini didasarkan pada fenomena organisasi yang belum mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada sehingga mengakibatkan aktivitas kerja kurang terarah dan hasil kerja pun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Secara empiris penelitian Nurun, *at. al.* (2017) menemukan bahwa motivasi memang memiliki efek penting pada kinerja karyawan. Ketika karyawan akan mendapatkan beberapa dorongan ekstra dan tenaga kerja, hal itu pasti akan memperbaiki standar kinerja mereka yang khas. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Murti dan Veronika (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yakni motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin, dinyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adanya peraturan disiplin pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata – mata untuk

memberikan rambu – rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Secara empiris penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pernah dilakukan oleh penelitian Devy (2017) ia menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Saifudin (2011) hasilnya bahwa Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sebagai salah satu instansi resmi pemerintah, tentunya didukung oleh pegawai yang berkompeten di bidangnya, dan tentunya berkinerja baik. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai misalnya motivasi dan kedisiplinan, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari

lingkungan, misalnya kepemimpinan.

Siagian (2013) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Berbagai kajian empiris telah dilakukan untuk mengkaji hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, misalnya penelitian Yohanis (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian tersebut ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ronald dan Yonathan (2014) , hasilnya, gaya kepemimpinan yang ada saat ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Sungkai Indah

Fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua, diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi dilakukan dengan obyektif. Pengelolaan motivasi kerja, dengan disiplin kerja menghasilkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini, adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut ini :

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada berbagai pihak yaitu :

1. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat mengenai ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Organisasi Publik dan Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua, khususnya dalam mengkaji permasalahan terkait disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi.

3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti dapat mengetahui secara langsung dan menganalisis serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan di bidangnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini secara khusus hanya mengkaji variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan serta kinerja. Subyek penelitiannya adalah pegawai dan lokasi penelitiannya dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Peneliti hanya mengambil populasi, penelitian ini akan dianalisis dengan metode kuantitatif.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja. Pegawai harus berperan dalam organisasi sehingga apa yang menjadi cita-cita organisasi dapat diraih sedini mungkin. Sebagai organisasi harus mampu mengatur pegawainya agar berkinerja maksimal. Cabang ilmu yang mempelajari mengenai manajemen pegawai adalah manajemen sumber daya manusia.

Menurut Yani (2012:4) menyatakan bahwa fungsi operasional MSDM adalah : 1) Fungsi perencanaan; 2) Fungsi pengadaan; 3) Fungsi pengembangan; 4) Fungsi kompensasi; 5) Fungsi pengintegrasian; dan 6) Fungsi pemeliharaan. Kesemua fungsi tersebut sangat berkaitan dengan perilaku organisasi.

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Perilaku organisasi yang akan diteliti dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mary Forker Follett dalam Handoko (2011) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Hasibuan (2013) menyatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disisi lain Mardjuni (2016) menyatakan dalam rangka persaingan ini organisasi/ perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan

memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Pendapat lain mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2011:2), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Moehariono (2012) mengemukakan didalam perencanaan sumber daya manusia dihubungkan dengan hampir setiap fungsi kepegawaian lainnya, meliputi hal-hal sebagai berikut :

“1. Tujuan organisasi

Kemampuan mendatangkan laba pertumbuhan, tingkat produksi, tingkat jasa, kesempatan kerja yang sama dan tanggung jawab tindakan yang telah disetujui.

2. Analisis jabatan

Memperlengkapi perencanaan dengan persyaratan-persyaratan sumber daya manusia (keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sebagainya) dari jabatan-jabatan yang sekarang dan yang akan datang.

3. Perencanaan sumber daya manusia
Menentukan jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan –persyaratan jabatan dan tujuan-tujuan organisasi yang akan datang; merencanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program untuk menjamin bahwa kebutuhan-kebutuhan dipenuhi.
4. Penilaian pelaksanaan pekerjaan
Memberikan ukuran pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas pegawai yang mempengaruhi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
5. Penarikan tenaga kerja
Menentukan tujuan penarikan tenaga kerja (jumlah dan jenis pegawai untuk menarik ke jabatan-jabatan dalam organisasi), dan apakah tujuan-tujuan dapat dipenuhi melalui penarikan tenaga kerja dari dalam atau dari luar.
6. Seleksi
Menentukan tujuan seleksi (jumlah dan jenis pegawai untuk disewa).
7. Kompensasi
Jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan dan apakah mereka dalam persediaan sedikit atau banyak mempengaruhi jumlah uang yang harus dibayar oleh organisasi.
8. Perencanaan karier
Ramalan sumber daya manusia menentukan kesempatan dan jalur karier kemajuan bagi pegawai-pegawai dalam suatu organisasi.
9. Latihan dan pengembangan
Memberikan program-program latihan dan pengembangan guna mempersiapkan pegawai-pegawai sekarang untuk persyaratan-persyaratan jabatan yang akan datang.”

c) **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa tenaga kerja pada manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin. Ketiga tenaga kerja tersebutlah merupakan komponen utama MSDM. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

- “1. Pengusaha
Pengusaha adalah orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan, mengimpor, mengekspor, melakukan perdagangan, memanfaatkan barang berwujud dan tidak berwujud berupa barang maupun jasa.
2. Karyawan
Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Adapun jenisnya yaitu :

a. Karyawan Operasional

Yaitu orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan tetap karyawan yang bekerja dalam suatu badan secara tetap.

b. Karyawan Manajerial

Yaitu orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

1) Manajer Lini

Manajer lini adalah orang yang paling bertanggung jawab atas para karyawan. Bukan saja atas nasib mereka, tetapi juga bertanggung jawab pada pengembangan pribadi serta peningkatan kompetensi mereka

2) Manajer Staf

Manajer staff adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin atau Manajer adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ada 3 macam komponen utama manajemen sumber daya manusia yaitu pengusaha, karyawan dan pemimpin.

2. Motivasi

a) Defenisi Motivasi

Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2012: 109) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang

untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) lebih spesifik mengatakan bahwa, *“Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.”* Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2012: 379) lebih spesifik mengatakan bahwa, *“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”*Sedangkan Sardiman (2011: 73) *“Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas - aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”*.

Hasibuan (2013) yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:

- 1. Motivasi Intrinsik**

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif -motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

- 2. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Dari pendapat beberapa ahli yang mengemukakan pengertian motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu dari organisasi atau dengan kata lain bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan kinerja setiap individu.

b) Jenis-jenis Teori Motivasi

Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasa dan teori motivasi proses.

1) Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

(a) Teori kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas. Kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto Danang (2012:194) adalah sebagai berikut :

(1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur dan sebagainya.

(2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan berlangsung pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

(3) Kebutuhan social (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisai akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik.

(4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

(b) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Clayton Alfeder.

Sebagaimana halnya teori-teori kebutuhan, teori ERG dari Calyton Alfeder sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

(1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

(2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

(3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

(c) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi,

situasi, dan peluang yang ada. Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu :

(1) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- ✓ Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- ✓ Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- ✓ Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

(2) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- ✓ Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
- ✓ Mereka cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.

(3) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- ✓ Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- ✓ Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- ✓ Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

- ✓ Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

2) Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori proses yang utama. antara lain:

(a) Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini di dasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- ✓ Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- ✓ Nilai (value) merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu.
- ✓ Peraturan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

(b) Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi factor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas kerja.

Sedangkan hasil (outcome) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti : gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

(c) Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- ✓ Penguatan positif, bias penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguatan sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- ✓ Penguatan negative, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
- ✓ Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011:94-100) mengungkapkan teori motivasi sebagai berikut :

1) Teori kebutuhan

Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika

kebutuhan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperhatikan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya.

2) Teori *insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

3) Teori *drive*

Woodworth mengungkapkan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbang atau tekanan.

4) Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan teori-teori menunjukkan berbagai motivasi yang mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Kebutuhan menjadi salah satu motivasi yang penting, kebutuhan manusia ini berbeda-beda bukan hanya dari segi materi maupun non materi.

c) Langkah-Langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

- 2) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi

kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Harbani (2010:152) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Faktor eksteren
 - (a) Kepemimpinan
 - (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (c) Komposisi yang memadai
 - (d) Adanya penghargaan akan prestasi
 - (e) Status dan tanggung jawab
- 2) Faktor interen
 - (a) Kematangan pribadi
 - (b) Tingkat pendidikan
 - (c) Keinginan dan harapan pribadi
 - (d) Kebutuhan terpenuhi
 - (e) Kelemahan dan keborosan
 - (f) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah,
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Ada jaminan karir.
- e) Status dan tanggungjawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

3. Disiplin Kerja

a) Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya

Selain itu Rivai & Sagala (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin

besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

b) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2011). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c) Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2011): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

“Aturan tungku panas (*hot stove rule*), Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

a) Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

b) Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.”

d) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para

pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Handoko (2011), jenis disiplin ada 2 yaitu:

- “ a) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para prajurit. Dengan cara ini para prajurit menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa.
- b) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).”

4. Kepemimpinan

a) Definisi Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Siagian (2013), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari pengertian ini terdapat tiga hal, yaitu: (a) dari seorang yang menduduki jabatan pimpinan dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi; (b) kepengikutan sebagai elemen penting dalam

menjalankan kepemimpinan; dan (c) kemampuan mengubah “*egosentrisme*” para bawahan menjadi “*organisasi-sentrisme*”.

Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang sesuai aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sehingga kepemimpinan sangat diperlukan untuk menjembatani hal tersebut. Adapun dari kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan, komunikasi kepemimpinan dan disiplin kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas pokok.

Proses-proses yang terkait dengan semua pengambilan keputusan manajerial pada dasarnya adalah sama. Proses itu pada umumnya terdiri atas 5 tahap : 1) Menetapkan tujuan perusahaan, 2) Mendefinisikan permasalahan yang dihadapi perusahaan atau instansi dalam usaha mencapai tujuan tersebut, 3) Mengidentifikasi berbagai solusi-solusi, 4) Memilih solusi terbaik dari solusi-solusi yang tersedia, 5) Mengimplementasikan keputusan tersebut. Miah Said (2015: 7).

Kartini (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus.

Kecenderungan kepemimpinan menurut penulis menggambarkan kepemimpinan lebih kepada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi

seseorang atau kelompok agar dapat diikuti kemauannya dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Termasuk didalamnya menyangkut gaya kepemimpinan maupun kharisma yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga dengan sukarela maupun terpaksa mengikuti keinginan yang memberikan perintah.

Robbins (2013) mengatakan ada empat pendekatan terhadap teori kepemimpinan, diantaranya yaitu: Teori Atribusi Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan Karismatik, Teori Kepemimpinan Visioner, dan Teori Kepemimpinan Transaksional versus Kepemimpinan Transformasional. Menurut teori atribusi kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat seorang bagi individu-individu lain. Sedangkan didalam teori kepemimpinan karismatik dimana para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-prilaku tertentu.

Selanjutnya dalam teori kepemimpinan visioner dimana pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpercaya, realistik tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi. Dalam kepemimpinan Transaksional dimana pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan aturan tugas, sedangkan dalam pemimpin transformasional dimana pemimpin memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang di individualkan dan yang memiliki kharisma.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus

mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg (dalam Thoha, 2011) bahwa ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi: peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*), peran yang berhubungan dengan informasi (*informational role*), dan peran pembuat keputusan (*decisional role*).

Jadi seseorang baru dapat dikatakan pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan atau melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang formal dalam organisasi.

Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dinilai merupakan keberhasilan dari pimpinan seperti yang dikemukakan oleh Demock dan Koeng (dalam Siagian, 2013) mengatakan bahwa hubungan antara manusia (*human relation*) dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Mengetahui hubungan tugasnya
- b. Peka terhadap perubahan lingkungan
- c. Melakukan "*human relation*"
- d. Melakukan hubungan kerja (komunikasi) dengan baik kedalam dan keluar
- e. Melakukan koordinasi
- f. Mengambil keputusan
- g. Mengadakan hubungan dengan masyarakat.

Dalam menjelaskan sifat kepemimpinan, Davis (Thoha, 2011) juga menjelaskan empat sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin dalam kepemimpinannya yakni :

- a. Kecerdasan, yakni tingkat kecerdasan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan yang di pimpin.
- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, yakni tingkat emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas sosial, mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
- d. Sikap hubungan kemanusiaan, yakni mau mengakui dan menghormati harga diri para pengikutnya dan mau berpihak kepada mereka.

Dari luasnya cakupan tentang pengertian kepemimpinan di dalam organisasi, maka tidak lepas dari gaya yang dapat ditunjukkan oleh sipemimpin. Karena berhasil dan tidaknya sebuah organisasi dirasa sangat tergantung dari gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin.

Secara umum gaya dari kepemimpinan dapat digolongkan kedalam dua kategori, yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan gaya demokratis. Gaya Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikutnya dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2011).

Lebih lanjut Thoha (2011) membagi model gaya ini menjadi dua yakni gaya yang efektif dan gaya yang tidak efektif. Gaya yang efektif dibagi menjadi empat yaitu :

1. Eksekutif, yaitu memberikan perhatian kepada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja, biasanya gaya ini disebut dengan gaya motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, mengenal perbedaan antar individu, dan keinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemen.
2. Pencinta pengembangan (*developer*), yakni memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan.
3. Otokratis yang baik hati (*Benevolent autocrat*), yakni memberikan perhatian maksimum kepada tugas, dan perhatian minimum terhadap hubungan kerja.
4. Birokrat, yakni gaya yang memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas maupun terhadap hubungan kerja. Pada gaya ini pemimpin sangat tertarik kepada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya dan mengontrol situasi secara teliti.

Selanjutnya gaya yang tidak efektif dapat dilihat antara lain :

- a. Pencinta kompromi (*Compromiser*), yakni gaya yang memberikan perhatian yang besar terhadap tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi.
- b. Missionari, yakni gaya yang memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap perilaku yang tidak sesuai.

- c. Otokrat, gaya seperti ini tidak mempunyai kepercayaan kepada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik kepada jenis pekerjaan yang segera selesai.
- d. Lari dari tugas (*Deserter*), gaya yang sama sekali tidak memberikan perhatian baik kepada tugas maupun pada hubungan kerja, pemimpin seperti ini hanya bersifat pasif.

Dalam menjelaskan gaya pemimpin dalam organisasi, maka tidak lepas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Untuk itu Thoha menjelaskan dua hal besar perilaku yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya, yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauhmana seorang pemimpin melibatkan ke dalam komunikasi satu arah, sedangkan perilakudukung adalah sejauhmana seorang pemimpin melibatkan dirinya dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan. (Thoha, 2011).

Dari uraian di atas maka dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa keberadaan dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinir seluruh aktivitas kelompok organisasi pemerintahan serta mengarahkan pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga pada akhirnya dapat pula menciptakan dan/atau menghambat profesionalisme dari sumber daya aparatur dalam organisasi itu sendiri.

b) Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis (2012) ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1) Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda.

2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5) Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7) Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8) Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10) Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

Menurut Siagian (2013) indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan

- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor motivasi kerja para bawahan khususnya dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya.
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Selain itu Indikator kepemimpinan yang efektif menurut Uno (2011) adalah sebagai berikut : 1. Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen yang mengandalkan hubungan interpersonal dan bertujuan menyadap kemampuan manusia yang terpendam ; 2. Kepemimpinan tidak mesti menjadi tanggung jawab individu. 3. Kepemimpinan dapat menjadi instrumen untuk memperbaiki organisasi.

5. Kinerja

a) Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntngan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk

pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai diprosedur yang telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja pegawai yang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakan bagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja pegawai karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf. Misalnya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang obyektif

terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c) Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaikan kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bukanlah penelitian yang baru, mengingat sebelumnya telah banyak penelitian serupa walaupun terdapat beberapa perbedaan pada aspek ruang lingkup yang diteliti. Oleh karena itu perlu dikemukakan beberapa hasil penelitian yang akan dijadikan bahan rujukan maupun perbandingan.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Selanjutnya penelitian Sara, *at. al.* (2017) menemukan Manajemen modal manusia dapat menggunakan beragam rencana atau faktor untuk mensimulasikan pekerja, namun manajemen modal manusia harus ingat bahwa faktor motivasi atau rencana yang berbeda akan memiliki pengaruh motivasi yang berbeda terhadap karyawan yang berbeda. Manajer juga harus mempertimbangkan bahwa beragam rencana insentif dapat mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda, pada posisi yang berbeda pada waktunya, karena perubahan situasi, kebutuhan dan tujuan individual yang terus-menerus. Untuk mendapatkan hasil yang baik dari rencana motivasi, manajemen modal manusia harus memahami perbedaan nilai, kebutuhan, tugas, tugas, dan tingkat kepuasan karyawan dalam hal meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Selanjutnya Penelitian Nurun, *at.al.* (2017) menemukan bahwa motivasi memang memiliki efek penting pada kinerja karyawan. Ketika karyawan akan mendapatkan beberapa dorongan ekstra dan tenaga kerja, hal itu pasti akan memperbaiki standar kinerja mereka yang khas.

Hasil dari penelitian Andriana Rukmana (2017) ini adalah Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung. Secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Artinya, tehnik-tehnik pelaksanaan motivasi tersebut sangat menentukan dalam meningkatkan dan mewujudkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung, hal ini dapat dilihat apabila motivasi dioptimalkan melalui tehnik-tehniknya, maka secara keseluruhan variable motivasi memberikan pengaruh yang cukup potensial dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Penelitian Devy (2017) menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda.

Hasil penelitian Apalia (2017) menyimpulkan bahwa kode disiplin saat ini efektif dan telah menyebabkan peningkatan pengetahuan karyawan, memperluas perspektif karyawan, memperluas penerapan pengetahuan ke pekerjaan dan telah mendorong peningkatan kerja karyawan.

Selanjutnya Hasil penelitian Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Pengaruh

variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 55%. Sedangkan beban kerja koefisiennya sebesar 33,2%

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penelitian Afny (2015) menemukan bahwa hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

Penelitian Putu Eka (2013) menemukan fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

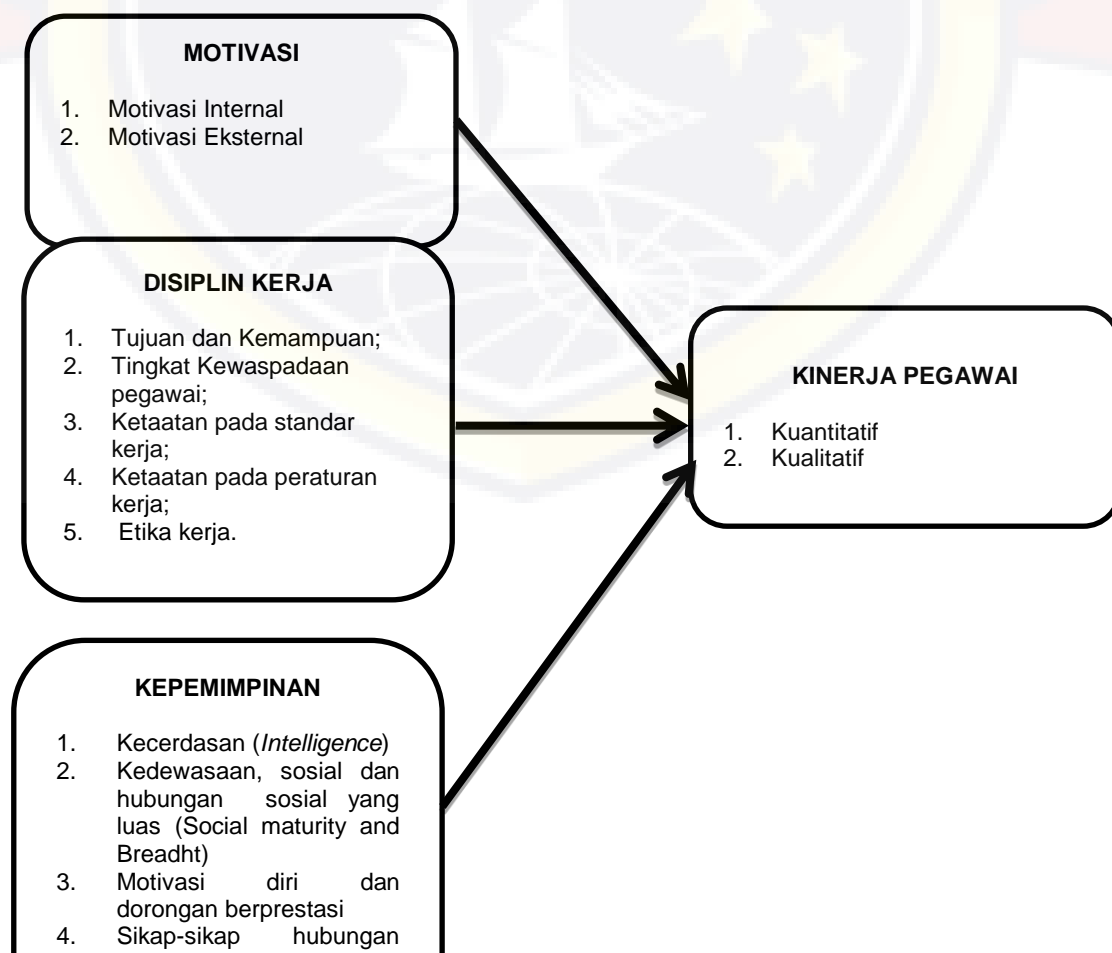
Penelitian Yohanis (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dari beberapa kajian empirik diatas dapat disimpulkan bahwa belum pernah ada penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua.

C. Kerangka Konsep Penelitian

Yang melandasi penelitian ini adalah melihat setiap organisasi menginginkan pegawainya memiliki kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang dianalisis dari sisi motivasi kerjanya, kedisiplinan dalam bekerja serta didukung oleh kepuasan kerja. Hal tersebut tentu tidak mudah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai. Sebagaimana pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua.

Pegawai adalah salah satu instrument penting dalam mencapai tujuan organisasi. keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak factor, salah satunya adalah kinerja pegawai. Bagi organisasi yang berkinerja baik belum tentu dia tidak mempunyai masalah, organisasi tersebut tetap harus meningkatkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik.



Sumber : Hasil Kajian Teoritis

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

Kinerja pegawai sedikitnya dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya, motivasi, disiplin dan kepemimpinan. Ketiga faktor ini merupakan fokus utama penelitian ini, hal ini diprediksi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi ini.

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya Danang Sunyoto (2012:198) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Selain itu Kadarisman (2012: 278) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Secara empirikal penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Andriana Rukmana (2017) hasilnya adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung, secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Sara, *at, al.* (2017), Nurun, *at. al.* (2017).

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₀ : Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua.

H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua.

2. Hipotesis 2

Beberapa literatur teori telah menjelaskan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai misalnya yang disampaikan Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Secara empirikal penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017). Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_0 : Disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua.

H_a : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua.

3. Hipotesis 3

Secara teoritis kepemimpinan, pengembangan karir dan kinerja memiliki hubungan yang linear. Rivai (2013) menyatakan bahwa umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan. Selain faktor pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Siagian (20013) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang

pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Penelitian Afny (2015) menemukan bahwa hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Penelitian Putu Eka (2013) menemukan fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yohanis (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.

Berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian empirik tersebut maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_0 : Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua.

H_a : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

1. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2015) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik

pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian Penelitian ini dilakukan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sumarno (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deyai Provinsi Papua dengan jumlah populasi saat ini mencapai 56 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 56 orang, sehingga peneliti menggunakan metode *Total sampling* dengan mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 56 orang sebagai sampel. Karena sampel yang relative kecil.

Teknik penentuan sampel dalam hal ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, selain itu peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel diatas adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.

b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

✓ Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.

✓ Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2015). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, kuesioner maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, baik dengan responden maupun pimpinan organisasi untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Wawancara yang dilakukan yaitu mengenai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Metode Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan pegawai untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, koran maupun hasil penelitian.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pertanyaan tersedia pilihan dan diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan, seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Interpretasi Skor

Skor	Keterangan Skor	Notasi Skor
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber : Hasil Kajian Teoritis

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Pada dasarnya data penelitian ini adalah kualitatif, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan memberi gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melalui paket program SPSS 24. Dengan kriteria probabilitas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *variabel inflation factor* / VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
- b. Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

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

data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Ghozali, (2013) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistic, dengan cara melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini disebut juga uji *kolmogrov smirnov*, adapunkriteria sebagai berikut :

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi

pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation fromLinearity*) kurang dari 0,05.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan teori sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3K + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

A = Konstanta

β_1	=	Koefisien Regresi Variabel Motivasi
β_2	=	Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja
β_3	=	Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan
X1	=	Variabel Motivasi
X2	=	Variabel Disiplin Kerja
X3	=	Variabel Kepemimpinan
E	=	Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

d. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2011) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Adapun kriteria pengujian Uji T adalah sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson* yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antara 2 variabel. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). pengujian koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS 24. Adapun kriteri hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Nilai Kriteria Hubungan Korelasi

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:231)

3) Analisis Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test.

Menurut Ghozali (2015) : “uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen/terikat, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2015) : “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu

alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

1. Variabel Independen Motivasi

Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beliau juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Variabel motivasi akan diukur oleh indikator yang disampaikan oleh Uno (2010:73) ia menyatakan ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, antara lain:

- 1) Dimensi Motivasi Internal, dengan indikatornya :
 - a) Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - d) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Dimensi Motivasi Eksternal dengan indikatornya :
 - a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c) ekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan
- d) Insentif yang diterima sudah sesuai harapan
- e) Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku

2. Variabel Independen Disiplin

Hasibuan (2013) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Disiplin kerja akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja.

3. Variabel Independen Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya, Siagian (2012). Kepemimpinan akan diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Davis (2012) yakni : 1) Kecerdasan (*Intelligence*); 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*); 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi; 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi; 5) Memiliki pengaruh yang kuat; 6) Memiliki pola hubungan yang

baik; 7) Memiliki sifat-sifat tertentu; 8) Memiliki kedudukan atau jabatan, 9) Mampu berinteraksi dan 10) Mampu memberdayakan.

4. Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Variabel kinerja pegawai akan diukur melalui indikator Menurut Umar Mangkunegara (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu dalam bekerja
- c. Jumlah kesalahan
- d. Jumlah dan jenis pekerjaan

2. Kualitatif, indikatornya meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu
- c. Kemampuan dan ketrampilan bekerja
- d. Kemampuan mengevaluasi

Tabel 3.3

Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Acuan Penelitian

Variabel	Indikator/ Dimensi	Item	Sumber
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	1. Pegawai harus senantiasa mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam keadaan apapun	Uno (2010:73)
		2. Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan	
		3. Saya diberikan balas jasa atas hasil kerja keras saya selama ini di organisasi ini	
		4. Saya bekerja ditempat ini karena saya merasa ini pekerjaan yang sangat menantang dan tujuan saya sangatlah jelas untuk pengembangan diri.	
		5. Dalam bekerja keseharian saya senantiasa memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	
		6. Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik	
		7. Saya senantiasa mengutamakan prestasi kerja yang baik daripada hanya	

melaksanakan tugas

8. Melalui pekerjaan ini saya dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

9. Perasaan Senang akan muncul ketika saya memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.

Motivasi

10. Saya Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Eksternal

11. Insentif yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya

12. Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku

1. Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.

2. Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu

Kinerja
Pegawai

Kuantitatif

3. Jumlah kesalahan yang saya lakukan hamper tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjaan

4. Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini

Mangkunegara
(2013)

tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.

5. Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan

6. Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya

7. Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.

Kualitatif 8. Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.

9. Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,

10. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.

		11. Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.	
		12. Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	
Tujuan dan Kemampuan		1. Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	
		2. Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	
Tingkat Kewaspadaan Pegawai		3. Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	
		4. Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	
Disiplin		5. Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja	Hasibuan (2013)
	Pada Standar Kerja	6. Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya	
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7. Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja	
		8. Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi	
		9. Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja	
	Etika Kerja	10. Menurut saya pegawai disini telah memiliki	

sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

11. Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat

12. Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi

Kepemimpinan	Kecerdasan (<i>Intelligence</i>)	1. Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda
--------------	------------------------------------	--

Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadth</i>)	2. Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas
---	--

Motivasi diri dan dorongan berprestasi	3. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
--	---

Davis
(2012)

Sikap-sikap hubungan manusiawi	4. Sikap-sikap hubungan manusiawi Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi
--------------------------------	---

dan berorientasi pada bawahannya.

Memiliki Pengaruh Yang Kuat 5. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Memiliki Pola Hubungan Yang Baik 6. Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

Memiliki Sifat-Sifat Tertentu 7. Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

Memiliki Kedudukan atau Jabatan 8. Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat

Mampu Berinteraksi 9. Seorang pemimpin yang baik akan

selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

Mampu Memberdayakan 10. Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

BOSOWA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

Data Variasi sikap dan perilaku karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, perlu terlebih dahulu di kemukakan identitas pegawai sebagai responden yang di harapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Dalam berbagai literatur telah diberikan petunjuk bahwa identitas pegawai merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai dan setiap memiliki variasi yang heterogen. Heterogenitas identitas pegawai akan menggambarkan terhadap berbagai variabel yang diteliti.

Proses pendistribusian data dilakukan kurang lebih tiga minggu dengan melakukan satu kali pengambilan data. Dari 56 kuesioner yang disebarkan terdapat 56 yang diterima kembali dan tidak terdapat kecacatan. Adapaun rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentasi
1	Distribusi kuesioner	56	100%
2	Kuesioner yang kembali	56	100%
3	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
4	Kuesioner cacat/tidak dapat diolah	0	0%
5	Kuesioner yang dapat diolah	56	100%
n sampel yang kembali = 56			
responden rate = $(56/56) \times 100\% = 100\%$			

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 56 orang pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua. Dari 56 orang pegawai yang dipilih secara acak, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	32
2.	Perempuan	24
Jumlah		56

Sumber: Data primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka sampel penelitian terdiri atas 32 laki-laki dan 24 perempuan yang merupakan pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Peneliti juga mengklasifikasikan responden berdasarkan umur, dengan tujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai usia responden. Dari 56 orang pegawai yang dipilih secara acak, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1.	17 – 21	11
2.	22 – 26	14
3.	27 – 31	8
4.	32 – 36	12
5.	37 – 41	8
6.	42 -46	3
Jumlah		56

Sumber: Data primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh dari 56 responden terdapat 11 orang yang memiliki umur antara 17 - 21, 14 orang yang memiliki umur antara 22 - 26, 8 orang yang memiliki umur antara 27 - 31, 12 orang yang memiliki umur antara 32 - 36, 8 orang yang memiliki umur antara 37 - 41 dan 3 orang yang memiliki umur antara 42 - 46.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Pada penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah 56 orang pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai. Dari 56 orang pegawai yang dipilih secara acak, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Lama Bekerja	Jumlah
1.	Lajang	12
2.	Menikah	41
3.	Duda	1
4	Janda	2
Jumlah		56

Sumber: Data primer setelah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 responden, terdapat 12 orang pegawai yang berstatus single, 41 orang berstatus telah menikah, 2 orang berstatus janda dan hanya ada 1 orang yang berstatus sebagai duda.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja dalam penelitian ini telah diukur melalui 2 indikator antara lain Dimensi Motivasi Internal dan Dimensi Motivasi Eksternal, hasil pengukuran variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Motivasi

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
MTV1	Pegawai harus senantiasa mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam keadaan apapun	51,8	37,5	10,7	-	-	4,41
MTV2	Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan	58,9	41,1	-	-	-	4,59
MTV3	Saya diberikan balas jasa atas hasil kerja keras saya selama ini di organisasi ini	51,8	48,2	-	-	-	4,52
MTV4	Saya bekerja ditempat ini karena saya merasa ini pekerjaan yang sangat menantang dan tujuan saya sangatlah jelas untuk pengembangan diri.	51,8	48,2	-	-	-	4,52
MTV5	Dalam bekerja keseharian saya senantiasa memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	48,2	25	26,8	-	-	4,21
MTV6	Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik	44,6	28,6	26,8	-	-	4,18

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
MTV7	Saya senantiasa mengutamakan prestasi kerja yang baik daripada hanya melaksanakan tugas	44,6	51,8	3,6	-	-	4,41
MTV8	Melalui pekerjaan ini saya dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50
MTV9	Perasaan Senang akan muncul ketika saya memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	46,4	51,8	1,8	-	-	4,45
MTV10	Saya Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	50	44,6	5,4	-	-	4,45
MTV11	Insentif yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya	53,6	35,7	10,7	-	-	4,43
MTV12	Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku	53,6	39,3	7,1	-	-	4,46

Sumber : Interpretasi SPSS 25, (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel motivasi dapat dinyatakan bahwa pernyataan MTV2 (Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel motivasi dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59. Pegawai telah

melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target menandakan bahwa pegawai memiliki semangat dan komitmen yang tinggi yang berasal dari dorongan dalam dirinya, hal ini dikenal dengan motivasi intrinsik yang biasanya pegawai lebih termotivasi dengan hasrat ingin berprestasi dan unggul dalam persaingan. Sifat ini disebabkan oleh kecenderungan otak manusia yang bekerja berdasarkan perbandingan dan penilaian. Kompetisi dapat terjadi secara alamiah atau dirancang oleh atasan. Karyawan yang bersemangat untuk mengalahkan rekan-rekannya perlu didukung dan persaingan yang sehat mutlak harus ditegakkan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan MTV6 (Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel motivasi dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kompetisi yang sehat antar pegawai di dalam instansi pemerintahan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat organisasi dan perkembangan karir pekerja. Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik. Setiap pegawai harus sadar bahwa keberadaan mereka di instansi adalah, untuk berkontribusi menjadikan perusahaan paling kompetitif di semua aspek kerja dan pelayanan. Berkompetisi bukan berarti menonjolkan kehebatan masing-masing diri, dan melupakan prioritas untuk saling bekerja sama dalam budaya kolaborasi yang saling melengkapi.

2. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja akan telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja. Hasil pengukuran variabel disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Disiplin

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	58,9	41,1	-	-	-	4,59
DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	51,8	48,2	-	-	-	4,52
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	51,8	48,2	-	-	-	4,52
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	48,2	25	26,8	-	-	4,21
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja	44,6	28,6	26,8	-	-	4,18

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya	44,6	51,8	3,6	-	-	4,41
DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi	46,4	51,8	1,8	-	-	4,45
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	48,2	50	1,8	-	-	4,46
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	48,2	42,9	8,9	-	-	4,39
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi	35,7	46,4	17,9	-	-	4,18

Sumber : Interpretasi SPSS 25, (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan DSL1 (Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59 . Datang tepat waktu (*on time*) merupakan salah satu kebiasaan karyawan sukses. Sayangnya, kebiasaan baik ini tidak semua

dimiliki oleh sejumlah karyawan. Karyawan yang secara rutin terlambat dapat mengganggu keseimbangan. Hal itu dapat menyebabkan yang lebih masalah besar dengan lingkungan kerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua telah melakukan berbagai kebijakan agar pegawai tepat waktu salah satunya dengan mengadakan absen karyawan secara online dan fingerprint.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan DSL5 (Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel disiplin kerja dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan akan telah melalui indikator yang disampaikan oleh Davis (2012) yakni : 1) Kecerdasan (*Intelligence*); 2) Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*); 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi; 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi; 5) Memiliki pengaruh

yang kuat; 6) Memiliki pola hubungan yang baik; 7) Memiliki sifat-sifat tertentu; 8) Memiliki kedudukan atau jabatan, 9) Mampu berinteraksi dan 10) Mampu memberdayakan. Hasil pengukuran variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Kepemimpinan

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Kecerdasan (<i>Intelligence</i>)							
K1	Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda	60,7	39,3	-	-	-	4,61
	Kedewasaan, social dan hubungan sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadht</i>)						
K2	Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas	60,7	39,3	-	-	-	4,61
	Motivasi diri dan dorongan berprestasi						
K3	Pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.	48,2	51,8	-	-	-	4,48

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
Sikap-sikap hubungan manusiawi							
K4	Sikap-sikap hubungan manusiawi Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.	51,8	48,2	-	-	-	4,59
Memiliki Pengaruh Yang Kuat							
K5	Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusahamencapai tujuan kelompok secara sukarela.	51,8	48,2	-	-	-	4,52
Memiliki Pola Hubungan Yang Baik							
K6	Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerjasama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.	51,8	48,2	-	-	-	4,52
Memiliki Sifat-Sifat Tertentu							
K7	Seorang Pemimpin sukses memiliki	48,2	25	26,8	-	-	4,21

Kode	Instrumen	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
	sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu mengarahkan bawahannya.						
Memiliki Kedudukan atau Jabatan							
K8	Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat	44,6	28,6	26,8	-	-	4,18
Mampu Berinteraksi							
K9	Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.	44,6	51,8	3,6	-	-	4,41
Mampu Memberdayakan							
K10	Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50

Sumber : Interpretasi SPSS 25, (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variabel kepemimpinan dapat dinyatakan bahwa pernyataan K1 (Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda) dan K2 (Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kepemimpinan dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,61 . Pemimpin Yang Cerdas Secara Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Akan Menjadi Kekuatan Baik Untuk Semua Kehidupan, ualitas seorang pemimpin dimulai dari fondasi yang paling dasar, yaitu kualitas intelektual. Seorang pemimpin wajib mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, perencanaan, dan keberanian untuk bertindak terhadap semua kewajibannya. Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas. Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif, pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi.

Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejolak emosi berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan K8 (Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel kepemimpinan dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. maka diadakanlah suatu analisis tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda dalam jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai telah diukur melalui indikator menurut Umar Mangkunegara (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain kuantitatif dan kualitatif. Hasil pengukuran variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Interpretasi Persepsi Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

KODE	INSTRUMEN	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.	60,7	39,3	-	-	-	4,61
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu	48,2	51,8	-	-	-	4,48
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hamper tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjakan	58,9	41,1	-	-	-	4,59
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.	51,8	48,2	-	-	-	4,52
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan	51,8	48,2	-	-	-	4,52

KODE	INSTRUMEN	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya	48,2	25	26,8	-	-	4,21
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.	44,6	28,6	26,8	-	-	4,18
KNP8	Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.	44,6	51,8	3,6	-	-	4,41
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	46,4	51,8	1,8	-	-	4,45
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun	51,8	48,2	-	-	-	4,51

KODE	INSTRUMEN	Persepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
	dikantor saat ini.						
KNP12	Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	51,8	46,4	1,8	-	-	4,50

Sumber : Interpretasi SPSS 25, (2019) Lampiran 3

Hasil analisis variable kinerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan KNP1 (Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel konflik interpersonal dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,61. Proses atau tahapan pekerjaan dikenal dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi berjalan dengan lancar, hal ini dilakukan dengan tujuan Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan, selain itu Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi intansi dan pegawai.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan KNP7 (Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu) dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian

28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18.

Disiplin dalam menggunakan waktu, maksudnya bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik, karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik, untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dapat dimulai dengan melakukan struktur pekerjaan, seringkali terjadi penunda pekerjaan, maka yang perlu dilakukan adalah membuat struktur penundaan, maka setelahh semuanya tersusun, pegawai bisa menunda pekerjaan sampai batas waktu yang ditentukan.

C. Uji Kualitas Instrumen

Instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data.

Untuk itu peneliti kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan dari pada berfikir teknik statistic apa yang akan dipergunakan untuk mengolahnya. Untuk menguji kualitas instrumen penelitian ini digunakan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 2,5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned}
 r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\
 &= 56 - 2 \\
 &= 54 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,025) \\
 &= 0,226
 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 54 pada uji satu sisi adalah 0,226. Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Motivasi	MTV1	0,417	0,226	Valid
	MTV2	0,682	0,226	Valid
	MTV3	0,599	0,226	Valid
	MTV4	0,599	0,226	Valid
	MTV5	0,692	0,226	Valid
	MTV6	0,643	0,226	Valid
	MTV7	0,252	0,226	Valid
	MTV8	0,760	0,226	Valid
	MTV9	0,623	0,226	Valid
	MTV10	0,399	0,226	Valid

	MTV11	0,571	0,226	Valid
	MTV12	0,583	0,226	Valid
	DSL1	0,660	0,226	Valid
	DSL2	0,542	0,226	Valid
	DSL3	0,542	0,226	Valid
	DSL4	0,743	0,226	Valid
	DSL5	0,702	0,226	Valid
Disiplin	DSL6	0,178	0,226	Valid
	DSL7	0,749	0,226	Valid
	DSL8	0,718	0,226	Valid
	DSL9	0,749	0,226	Valid
	DSL10	0,749	0,226	Valid
	DSL11	0,234	0,226	Valid
	DSL12	0,402	0,226	Valid
Kepemimpinan	K1	0,721	0,226	Valid
	K2	0,721	0,226	Valid
	K3	0,623	0,226	Valid
	K4	0,683	0,226	Valid
	K5	0,668	0,226	Valid
	K6	0,668	0,226	Valid
	K7	0,817	0,226	Valid
	K8	0,780	0,226	Valid
	K9	0,266	0,226	Valid
	K10	0,551	0,226	Valid
Kinerja	KNP1	0,671	0,226	Valid

Pegawai	KNP2	0,626	0,226	Valid
	KNP3	0,670	0,226	Valid
	KNP4	0,691	0,226	Valid
	KNP5	0,691	0,226	Valid
	KNP6	0,751	0,226	Valid
	KNP7	0,709	0,226	Valid
	KNP8	0,232	0,226	Valid
	KNP9	0,695	0,226	Valid
	KNP10	0,565	0,226	Valid
	KNP11	0,691	0,226	Valid
	KNP12	0,695	0,226	Valid

Sumber : Output SPSS 25, (2019) Lampiran 4

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's	Kategori
Penelitian	Alpha	
Motivasi	0,802	Reliabel
Disiplin	0,802	Reliabel
Kepemimpinan	0,844	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,863	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel motivasi mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 80,2 %, variabel disiplin mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 80,2 %, variabel kepemimpinan mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 84,4 % dan variabel kinerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 86,3 %. Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan *reliabel*, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap pengujian multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi	0,284	7,858	Non Multikol
Disiplin	0,110	9,108	Non Multikol
Kepemimpinan	0,147	6,823	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,044	,040		1,109	,272
	Motivasi	-,046	,030	-,699	-1,515	,136
	Disiplin	,005	,027	,081	,201	,841
	Kepemimpinan	,037	,021	,623	1,781	,081

a. Dependent Variable: Residual

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 7)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel telah melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, Ghozali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,05. Dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi yakni regresi sederhana dan regresi linear berganda, sehingga peneliti melakukan dua tahap pengujian normalitas. Hasil uji normalitas persamaan regresi pertama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kategori
Motivasi	0,202	Berdistribusi Normal
Disiplin	0,304	Berdistribusi Normal
Kepemimpinan	0,464	Berdistribusi Normal
Kinerja	0,120	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian kesemua variabel $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	Deviation from	
	Linearity (Sig)	Kesimpulan
Kinerja Pegawai → Motivasi	0,354	Linear Signifikan
Kinerja Pegawai → Disiplin	0,784	Linear Signifikan
Kinerja Pegawai → Kepemimpinan	0,301	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 9)

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansi untuk t-tabel adalah 0,025. Untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,025 melalui rumus berikut ini :

$$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$$

$$Df = 56 - 3 - 1$$

$$Df = 52 \text{ pada taraf signifikansi } 0,025$$

$$t\text{-tabel} = 1,675$$

Hasil analisis regresi persamaan yang dijadikan acuan untuk pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,111	,073		-1,535	,131
	Motivasi	,284	,055	,271	5,155	,000
	Disiplin	,219	,049	,205	4,461	,000
	Kepemimpinan	,526	,038	,545	13,669	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) variabel motivasi sebesar 0,284 kemudian nilai t–hitung sebesar $5,155 < t\text{-tabel } 1,675$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi

Papua. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) variabel motivasi sebesar 0,219 kemudian nilai t–hitung sebesar $4,461 < t\text{-tabel } 1,675$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Unstandardized Coefficients* (B) variabel kepemimpinan sebesar 0,526 kemudian nilai t–hitung sebesar $13,669 < t\text{-tabel } 1,675$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

F. Pengujian R-Square

Pengujian R-Square digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,988	,987	,0418

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah 0,988. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua adalah sebesar 98,8 %, sedangkan sisanya 1,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 994^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 99,4 %.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel

bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,111	,073		-1,535	,131
	Motivasi	,284	,055	,271	5,155	,000
	Disiplin	,219	,049	,205	4,461	,000
	Kepemimpinan	,526	,038	,545	13,669	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,037, dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = - 0,111 + 0,284X_1 + 0,219X_2 + 0,526X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,111 menyatakan bahwa jika variabel independen motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan tidak menjadi acuan dalam penilaian kinerja, maka motivasi kerja pegawai akan turun sebesar 0,284 satuan.

2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,284 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,284 satuan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,219 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,219 satuan.
4. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,526 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepemimpinan pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,526 satuan.

Variabel Dominan Berpengaruh

Pengujian variabel dominan berpengaruh digunakan untuk menerangkan variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai :

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,111	,073		-1,535	,131
	Motivasi	,284	,055	,271	5,155	,000
	Disiplin	,219	,049	,205	4,461	,000
	Kepemimpinan	,526	,038	,545	13,669	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019 (Lampiran 10)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X_3) memiliki angka *unstandardized coefisient* atau angka beta paling besar yaitu 0,526, dibandingkan motivasi (X_1) sebesar 0,28 dan variabel disiplin (X_2) sebesar 0,21.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) mempunyai peranan yang lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,284 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,284 satuan.

Bagi para Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, para pegawai lebih bisa mengembangkan diri dan potensi mereka dengan mengambil kebijakan-kebijakan / keputusan yang sangat mendukung keberhasilan kinerja di tiap Bidang, motivasi dari pimpinan dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai yang berkompeten untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

sesuai tugas pokok dan fungsi dari jabatan pegawai yang bersangkutan, kemudian motivasi dari para teman kantor juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di kantor ini.

Hasil analisis variabel motivasi dapat dinyatakan bahwa pernyataan MTV2 (Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel motivasi dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59. Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target menandakan bahwa pegawai memiliki semangat dan komitmen yang tinggi yang berasal dari dorongan dalam dirinya, hal ini dikenal dengan motivasi intrinsik yang biasanya pegawai lebih termotivasi dengan hasrat ingin berprestasi dan unggul dalam persaingan. Sifat ini disebabkan oleh kecenderungan otak manusia yang bekerja berdasarkan perbandingan dan penilaian. Kompetisi dapat terjadi secara alamiah atau dirancang oleh atasan. Karyawan yang bersemangat untuk mengalahkan rekan-rekannya perlu didukung dan persaingan yang sehat mutlak harus ditegakkan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan MTV6 (Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel motivasi dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kompetisi

yang sehat antar pegawai di dalam instansi pemerintahan dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif buat organisasi dan perkembangan karir pekerja. Sejatinya, kompetisi dan persaingan akan menghasilkan kualitas individu yang lebih baik. Setiap pegawai harus sadar bahwa keberadaan mereka di instansi adalah, untuk berkontribusi menjadikan perusahaan paling kompetitif di semua aspek kerja dan pelayanan. Berkompetisi bukan berarti menonjolkan kehebatan masing-masing diri, dan melupakan prioritas untuk saling bekerja sama dalam budaya kolaborasi yang saling melengkapi.

Beberapa literatur teori telah mendukung hasil penelitian ini misalnya Danang Sunyoto (2012:198) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Selain itu Kadarisman (2012: 278) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini telah mendapat dukungan dari hasil penelitian sebelumnya misalnya Andriana Rukmana (2017) hasilnya adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung, secara sistematis memiliki derajat pengaruh yang erat. Demikian juga penelitian Sara, *at. al.* (2017), Nurun, *at. al.* (2017).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,219 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,219 satuan.

Secara teoritis beberapa ahli telah mendukung hasil penelitian ini misalnya Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan

tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan pada jam 07.30 Wita sampai dengan jam pulang 16.00 Wita dan mengikuti apel pagi dan apel sore. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Hasil analisis variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa pernyataan DSL1 (Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel disiplin kerja dengan 58,9% respon menjawab sangat setuju dan 41,1% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,59 . Datang tepat waktu (*on time*) merupakan salah satu kebiasaan karyawan sukses. Sayangnya, kebiasaan baik ini tidak semua dimiliki oleh sejumlah karyawan. Karyawan yang secara rutin terlambat dapat mengganggu keseimbangan. Hal itu dapat menyebabkan yang lebih masalah besar dengan lingkungan kerja. Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Papua telah melakukan berbagai kebijakan agar pegawai tepat waktu salah satunya dengan mengadakan absen karyawan secara online dan fingerprint.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan DSL5 (Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel disiplin kerja dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya misalnya penelitian tentang Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 88,2%. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017).

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua

Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,526 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepemimpinan pegawai, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0,526 satuan.

Siagian (2013) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja. Rivai (2013) menyatakan bahwa umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan. Demikian juga menurut Siagian (20013) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hasil analisis variabel kepemimpinan dapat dinyatakan bahwa pernyataan K1 (Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda) dan K2 (Pemimpin cenderung

mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap variabel kepemimpinan dengan 60,7% respon menjawab sangat setuju dan 39,3% menjawab setuju, mean pernyataan yang mencapai 4,61 . Pemimpin Yang Cerdas Secara Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Akan Menjadi Kekuatan Baik Untuk Semua Kehidupan, ualitas seorang pemimpin dimulai dari fondasi yang paling dasar, yaitu kualitas intelektual. Seorang pemimpin wajib mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, perencanaan, dan keberanian untuk bertindak terhadap semua kewajibannya. Pemimpin tidak hanya harus memperlihatkan gaya dan penampilan fisik yang luar biasa, tapi dia juga harus mengisi dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas. Pemimpin harus memiliki emosional untuk bertindak berdasarkan nilai-nilai positif, pemimpin harus membangun hubungan manajemen yang saling menguntungkan dan yang saling berkontribusi.

Pemimpin harus memiliki kesejahteraan emosional dan kesejahteraan fisik dalam kondisi dan situasi apapun. Pemimpin harus memiliki optimisme terhadap semua tugas dan tanggung jawab. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengatasi semua gejolak emosi berdasarkan pengalaman yang ada dan selalu memiliki kreatifitas untuk memperbaiki keadaan.

Berbeda dengan hal tersebut hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan K8 (Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat) merupakan pernyataan yang berpengaruh

paling rendah terhadap variabel kepemimpinan dengan 44,6% responden menjawab sangat setuju kemudian 28,6% menjawab setuju dan 26,8% menjawab netral mean pernyataan yang hanya mencapai 4,18. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. maka diadakanlah suatu analisis tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda dalam jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat.

Penelitian Afny (2015) menemukan bahwa hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Penelitian Putu Eka (2013) menemukan fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yohanis (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Afny (2015) ia menemukan bahwa hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan

pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Penelitian Putu Eka (2013) menemukan fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yohanis (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diinterpretasi, maka kesimpulan yang dapat penulis dapatkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan penyelesaian tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Sikap kedisiplinan pegawai memberikan fungsi lebih membentuk kinerja yang optimal yang dapat dilihat dari semangat Datang tepat waktu (*on time*) pada setiap hari kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Propinsi Papua. Sikap kepemimpinan dalam pribadi pegawai dan kemampuan memimpin atasan mampu memberikan kontribusi positif kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam mempercepat menyelesaikan tugasnya.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti melalui hasil penelitian ini yakni :

1. Memberikan apresiasi kepada pegawai sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. pimpinan yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi pegawai akan didapatkan melalui hasil yang alami.
2. Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang 13 Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain

tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

3. Kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang memiliki titel atau jabatan sebagai pemimpin saja, karena dalam lingkup yang sempit, sesungguhnya masing-masing individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Meningkatkan kepemimpinan bukan hanya berdampak baik bagi peningkatan karir, tetapi juga karisma dan rasa percaya diri. Yang mana keduanya sangat dibutuhkan baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari. Salah satu key point dalam menjadi pemimpin yang baik adalah dengan memberi contoh ataupun keteladanan. Jika seseorang pemimpin berlaku *bossy* dan sering main perintah tanpa contoh yang konkrit, maka anak buah pun akan malas mengikuti Anda bahkan cenderung akan menentang. Namun, jika sebagai seorang pemimpin tidak banyak bicara ataupun memerintah, hanya tunjukkan saja sikap baik Anda, maka anak buah justru akan bersimpati dan bahkan akan menjadikan Anda sebagai role modelnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afny. D. Tatulus Jantje Mandey Joyce Rares, 2015. Jurnal. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitiro*, Anonim.
- Andriana Rukmana, 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Bandung*, Skripsi Universitas Pasundan.
- Apalia, E. A, 2017. *Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2 (3), 1- 18.
- Danang Sunyoto, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- Davis, Gordon B, 2012. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar Seri Manajemen*, No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta.
- Devy Dayang Septiasari, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*, Ejournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355 - 5408, Ejournal. Adbisnis.Fisip- Unmul.Ac.Id © Copyright 2017.
- Ghozali, Imam., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong., 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan. Melayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartini Kartono, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardjuni, Sukmawati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media, Makassar.
- Moehariono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Nurun Nabi, Md., Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain, 2017. *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian Journal of Business and Management Review.
- Putu Eka Yasa Darmaja, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang*, Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Rivai, Veithzal Dkk., 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1. Cetakan 1. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A., 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education, New Jersey.
- Said Miah, 2015. *Ekonomi Manajerial*, Cet.I: November 2015, CV. Sah Media, Makassar
- Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, 1Jalal Rezk Salleh, 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia*, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92-99.

- Sardiman A.M., 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib, 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140 -153.
- Siagian, Sondang P. 2013. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, Prof. Dr., 2015. *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarno, Alim., 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*, Elearning Unesa, Surabaya.
- Sutrisno, Edy., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 3). Rajawali Pers, Jakarta.
- Wilson, Bangun., 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Erlangga, Jakarta.
- Yohanis Salutondok & Agus Supandi Soegoto, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN DEIYAI PROPINSI PAPUA

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN DEIYAI PROPINSI PAPUA**”. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
 - b. TS : Tidak Setuju dengan skor 2
 - c. N : Netral dengan skor 3
 - d. S : Setuju dengan skor 4
 - e. SS : Sangat Setuju dengan skor 5

B. Identitas Responden

Nama (optional) :

Jenis Kelamin :

Umur :

Status :

VARIABEL MOTIVASI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi Internal						
MTV1	Pegawai harus senantiasa mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam keadaan apapun					
MTV2	Pegawai telah melaksanakan tugas dan hasilnya telah mencapai target yang telah ditentukan pimpinan					
MTV3	Saya diberikan balas jasa atas hasil kerja keras saya selama ini di organisasi ini					
MTV4	Saya bekerja ditempat ini karena saya merasa ini pekerjaan yang sangat menantang dan tujuan saya sangatlah jelas untuk pengembangan diri.					
MTV5	Dalam bekerja keseharian saya senantiasa memiliki perasaan yang senang dalam bekerja					
MTV6	Keinginan utama saya adalah untuk bekerja dan membuktikan kepada yang lain jika saya mampu melaksanakan tugas ini dengan baik					
MTV7	Saya senantiasa mengutamakan prestasi kerja yang baik daripada hanya melaksanakan tugas					
Motivasi Eksternal						
MTV8	Melalui pekerjaan ini saya dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.					
MTV9	Perasaan Senang akan muncul ketika saya memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.					
MTV10	Saya Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan memperoleh perhatian dari teman dan atasan					
MTV11	Insentif yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya					
MTV12	Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku					

VARIABEL DISIPLIN

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan						
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu					
DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini					
Tingkat Kewaspadaan Pegawai						
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja					
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja					
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya					
DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja kerja instansi					
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja					
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja					
Etika Kerja						
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat					
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi					

VARIABEL KEPEMIMPINAN

KODE	VariabelKepemimpinan	Pernyataan				
1	A. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>)	SS	S	N	TS	STS
K1	Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda	5	4	3	2	1
2	B. Kedewasaan, social dan hubungan sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadht</i>)					
K2	Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas	5	4	3	2	1
3	C. Motivasi diri dan dorongan berprestasi					
K3	Pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.	5	4	3	2	1
4	D. Sikap-sikap hubungan manusiawi					
K4	Sikap-sikap hubungan manusiawi Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.	5	4	3	2	1
5	E. Memiliki Pengaruh Yang Kuat					
K5	Seorangpemimpinharusmemilikipengaruh yang kuatuntukmenggerakkan orang lainataubawahan agar berusahamencapaitujuankelompoksecaras ukarela.	5	4	3	2	1
6	F. MemilikiPolaHubungan Yang Baik					
K6	Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan polahubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerjasama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.	5	4	3	2	1
7	G. Memiliki Sifat-SifatTertentu					
K7	Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.	5	4	3	2	1
8	H. Memiliki Kedudukan atauJabatan					
K8	Seorang pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat	5	4	3	2	1

9	I. Mampu Berinteraksi					
K9	Seorang pemimpin yang baikakan selalu berinteraksi secarabaik dengan sesame pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.	5	4	3	2	1
10	J. Mampu Memberdayakan					
K10	Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.	5	4	3	2	1



VARIABEL KINERJA PEGAWAI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
Kuantitatif						
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.					
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu					
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hamper tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjaan					
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.					
Kualitatif						
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan					
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.					
KNP8	Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.					
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,					
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.					
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat					

ini.

KNP12 Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja



LAMPIRAN 2

TABULASI KUESIONER

NO SAMPEL	MTV1	MTV2	MTV3	MTV4	MTV5	MTV6	MTV7	MTV8	MTV9	MTV10	MTV11	MTV12	Motivasi
1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4,5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4,75
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,92
6	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4,08
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,08
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,83
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,92
12	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,17
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4,17
14	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4,08
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3,92
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,08
17	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4,25
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
19	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4,42
20	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4,17
21	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3,92
22	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4,67
23	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4,42
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,83
25	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4,42
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,83
27	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4,08
28	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4,17
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
30	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4,17
31	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4,5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4,83
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25
35	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4,58
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4,75

37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,75
39	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4,5
40	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,75
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,5
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4,75
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4,58
45	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,67
46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,83
47	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4,25
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,92
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,83
51	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4,5
52	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4,25
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4,08
54	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4,67
55	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4,25
56	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4,25

NO SAMPEL	DSL1	DSL2	DSL3	DSL4	DSL5	DSL6	DSL7	DSL8	DSL9	DSL10	DSL11	DSL12	Disiplin
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,5
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,83
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4,75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4,75
6	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4,83
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4,67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,08
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,25
14	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3,83
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3,92
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4

17	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4,08
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,83
19	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4,42
20	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4,33
21	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4,08
22	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4,5
23	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4,5
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3,83
25	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4,42
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3,83
27	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3,92
28	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4,25
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,83
30	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4,42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4,17
35	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4,58
36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4,67
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,83
39	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4,33
40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,75
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,5
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4,83
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4,75
44	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4,67
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,83
46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,75
47	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4,58
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4,75
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,83
51	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4,42
52	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4,5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,08
54	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,67
55	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,33
56	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4,42

NO SAMPEL	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Kepemimpinan
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,9
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4,4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,9
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4,8
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,4
13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,4
14	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4,1
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,8
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,1
17	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4,2
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,9
19	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4,2
20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3,9
21	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4,2
22	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4,6
23	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4,3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,8
25	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4,2
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,8
27	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4,1
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3,9
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,8
30	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4,1
31	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4,5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,4
35	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4,5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4,8
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,6
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4,5
40	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4,6

41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4,7
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,9
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4,7
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8
47	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4,5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4,7
52	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4,5
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2
54	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4,6
55	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,3
56	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4,4

NO SAMPEL	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11	KNP12	Kinerja_Pegawai
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4,75
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,92
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,92
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
6	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4,17
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
10	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4,83
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,33
13	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,33
14	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4,08
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
17	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4,17
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,92

19	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4,33
20	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4,08
21	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4,17
22	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4,67
23	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4,42
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
25	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4,33
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
27	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4,08
28	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4,08
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
30	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4,08
31	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,42
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,33
35	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,58
36	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4,83
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,75
39	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4,5
40	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,67
41	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4,58
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
44	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4,67
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,75
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4,75
47	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4,42
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,67
52	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4,42
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
54	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4,58
55	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4,42
56	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,33

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS FREKUENSI

```

FREQUENCIES VARIABLES=MTV1 MTV2 MTV3 MTV4 MTV5 MTV6 MTV7 MTV8 MTV9 MTV10 MTV11
MTV12 DSL1 DSL2 DSL3
DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10 DSL11 DSL12 K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9
K10 KNP1 KNP2 KNP3 KNP4
KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11 KNP12
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequencies

		Statistics						
		MTV1	MTV2	MTV3	MTV4	MTV5	MTV6	MTV7
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,41	4,59	4,52	4,52	4,21	4,18	4,41

		Statistics						
		MTV8	MTV9	MTV10	MTV11	MTV12	DSL1	DSL2
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,50	4,45	4,45	4,43	4,46	4,59	4,52

		Statistics						
		DSL3	DSL4	DSL5	DSL6	DSL7	DSL8	DSL9
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,21	4,18	4,41	4,50	4,45	4,50

		Statistics						
		DSL10	DSL11	DSL12	K1	K2	K3	K4
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,46	4,39	4,18	4,61	4,61	4,48	4,59

		Statistics						
		K5	K6	K7	K8	K9	K10	KNP1
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,52	4,21	4,18	4,41	4,50	4,61

Statistics

		KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,48	4,59	4,52	4,52	4,21	4,18	4,41

Statistics

		KNP9	KNP10	KNP11	KNP12
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,50	4,45	4,5179	4,5000

Frequency Table

MTV1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	6	10,7	10,7	10,7
	SETUJU	21	37,5	37,5	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	41,1	41,1	41,1
	SANGAT SETUJU	33	58,9	58,9	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	14	25,0	25,0	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	16	28,6	28,6	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	2	3,6	3,6	3,6
	SETUJU	29	51,8	51,8	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

MTV9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	29	51,8	51,8	53,6
	SANGAT SETUJU	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

MTV10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	3	5,4	5,4	5,4
	SETUJU	25	44,6	44,6	50,0
	SANGAT SETUJU	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

MTV11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	6	10,7	10,7	10,7
	SETUJU	20	35,7	35,7	46,4
	SANGAT SETUJU	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

MTV12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	4	7,1	7,1	7,1
	SETUJU	22	39,3	39,3	46,4
	SANGAT SETUJU	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	41,1	41,1	41,1
	SANGAT SETUJU	33	58,9	58,9	100,0
Total		56	100,0	100,0	

DSL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

DSL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

DSL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	14	25,0	25,0	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
Total		56	100,0	100,0	

DSL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	16	28,6	28,6	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

DSL6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	2	3,6	3,6	3,6
	SETUJU	29	51,8	51,8	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	29	51,8	51,8	53,6
	SANGAT SETUJU	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	28	50,0	50,0	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	5	8,9	8,9	8,9
	SETUJU	24	42,9	42,9	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

DSL12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	10	17,9	17,9	17,9
	SETUJU	26	46,4	46,4	64,3
	SANGAT SETUJU	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	39,3	39,3	39,3
	SANGAT SETUJU	34	60,7	60,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	39,3	39,3	39,3
	SANGAT SETUJU	34	60,7	60,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	29	51,8	51,8	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	41,1	41,1	41,1
	SANGAT SETUJU	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	14	25,0	25,0	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	16	28,6	28,6	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	2	3,6	3,6	3,6
	SETUJU	29	51,8	51,8	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	39,3	39,3	39,3
	SANGAT SETUJU	34	60,7	60,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	29	51,8	51,8	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	23	41,1	41,1	41,1
	SANGAT SETUJU	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

KNP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
Total		56	100,0	100,0	

KNP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	14	25,0	25,0	51,8
	SANGAT SETUJU	27	48,2	48,2	100,0
Total		56	100,0	100,0	

KNP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	15	26,8	26,8	26,8
	SETUJU	16	28,6	28,6	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

KNP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	2	3,6	3,6	3,6
	SETUJU	29	51,8	51,8	55,4
	SANGAT SETUJU	25	44,6	44,6	100,0
Total		56	100,0	100,0	

KNP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	29	51,8	51,8	53,6
	SANGAT SETUJU	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	48,2	48,2	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

KNP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL/RAGU-RAGU	1	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	26	46,4	46,4	48,2
	SANGAT SETUJU	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

```
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=MTV1 MTV2 MTV3 MTV4 MTV5 MTV6 MTV7 MTV8 MTV9 MTV10 MTV11 MTV12  
Motivasi  
  /PRINT=ONETAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Motivasi
MTV1	Pearson Correlation	,417**
	Sig. (1-tailed)	,001
	N	56
MTV2	Pearson Correlation	,682**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV3	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV4	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV5	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV6	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV7	Pearson Correlation	,252*
	Sig. (1-tailed)	,031
	N	56
MTV8	Pearson Correlation	,760**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV9	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV10	Pearson Correlation	,399**
	Sig. (1-tailed)	,001
	N	56
MTV11	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
MTV12	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
Motivasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10 DSL11 DSL12
Disiplin
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Disiplin
DSL1	Pearson Correlation	,660**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL2	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL3	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL4	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL5	Pearson Correlation	,702**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL6	Pearson Correlation	,178
	Sig. (1-tailed)	,094
	N	56
DSL7	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL8	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL9	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL10	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
DSL11	Pearson Correlation	,234
	Sig. (1-tailed)	,003
	N	56
DSL12	Pearson Correlation	,402**
	Sig. (1-tailed)	,001
	N	56
Disiplin	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 Kepemimpinan
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Kepemimpinan
K1	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K2	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K3	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K4	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K5	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K6	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K7	Pearson Correlation	,817**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K8	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
K9	Pearson Correlation	,266*
	Sig. (1-tailed)	,024
	N	56
K10	Pearson Correlation	,551**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11 KNP12
Kinerja_Pegawai
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Kinerja_Pegawai
KNP1	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP2	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP3	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP4	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP5	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP6	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP7	Pearson Correlation	,709**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP8	Pearson Correlation	,232*
	Sig. (1-tailed)	,043
	N	56
KNP9	Pearson Correlation	,695**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP10	Pearson Correlation	,565**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP11	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
KNP12	Pearson Correlation	,695**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	56
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=MTV1 MTV2 MTV3 MTV4 MTV5 MTV6 MTV7 MTV8 MTV9 MTV10 MTV11 MTV12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,802	12

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10 DSL11 DSL12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,802	12

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,844	10

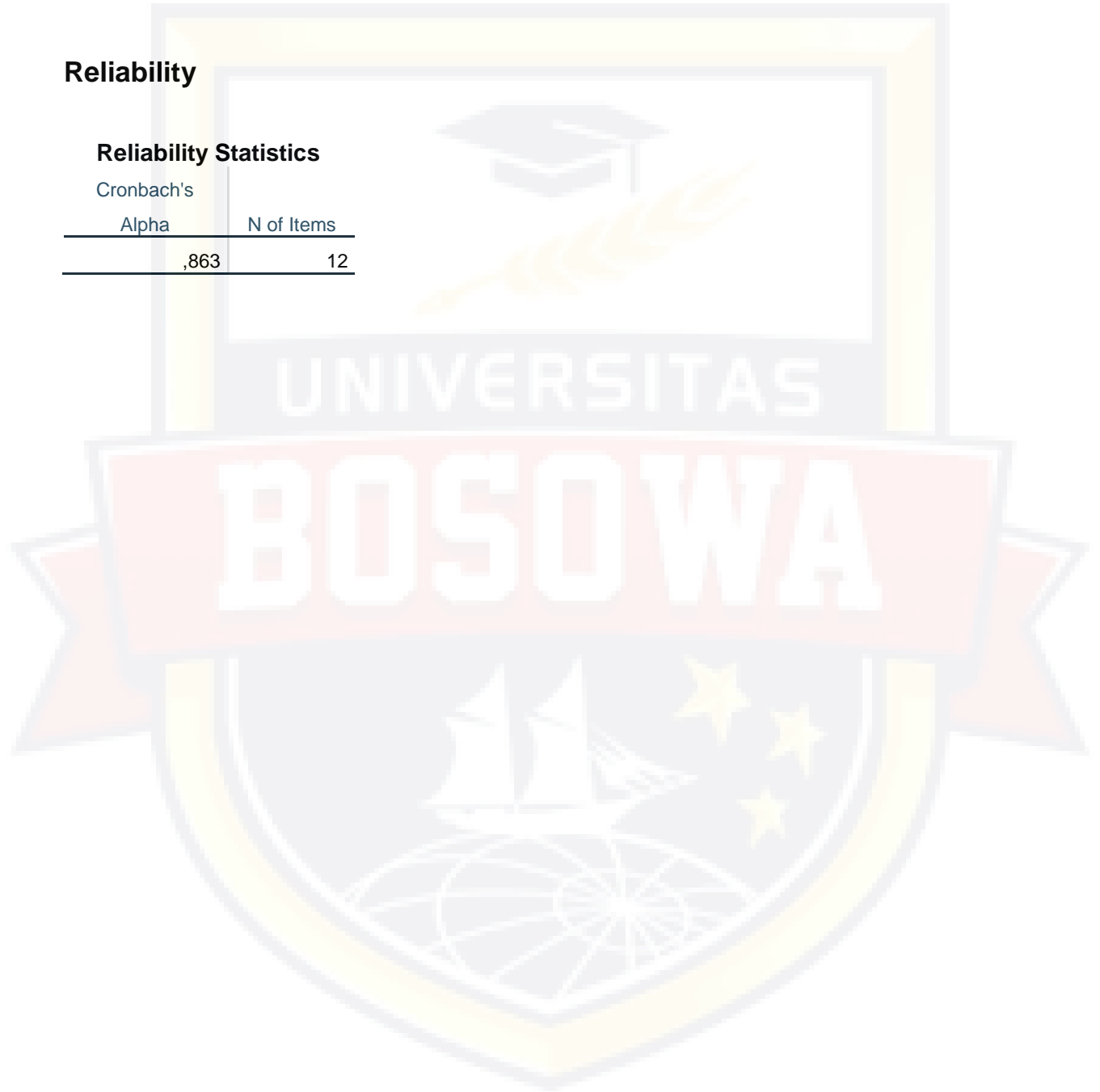
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11 KNP12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,863	12



LAMPIRAN 6

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai  
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin Kepemimpinan  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-,111	,073		-1,535	,131		
	Motivasi	,284	,055	,271	5,155	,000	,284	7,858
	Disiplin	,219	,049	,205	4,461	,000	,110	9,108
	Kepemimpinan	,526	,038	,545	13,669	,000	,147	6,823

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 7

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

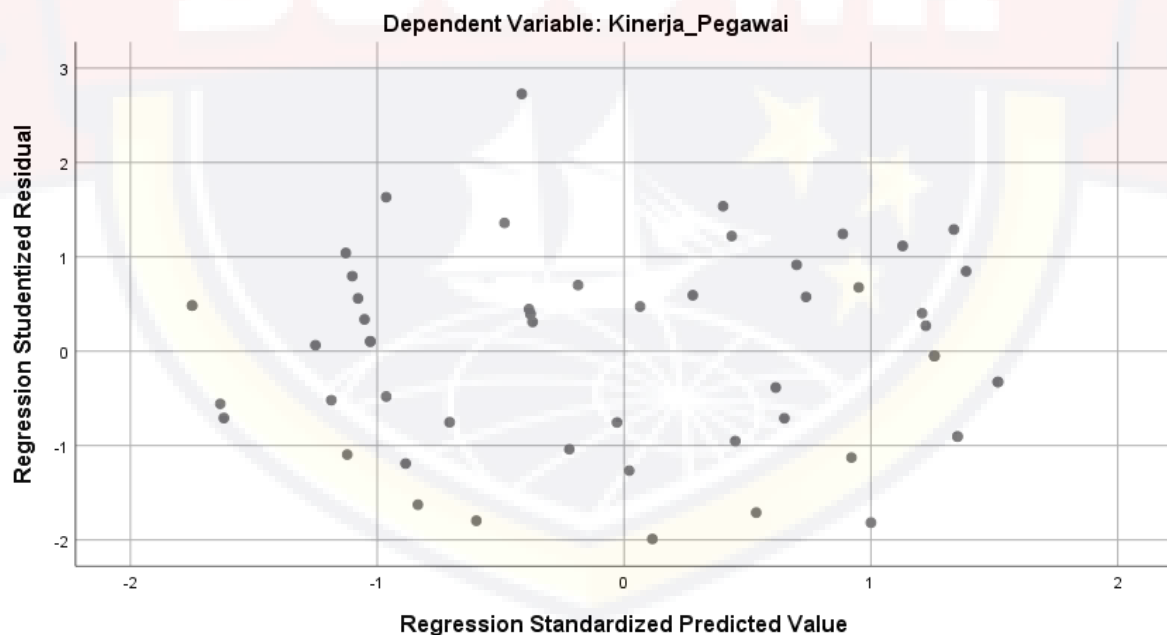
```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Residual  
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin Kepemimpinan  
/SAVE RESID.
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,044	,040		1,109	,272
	Motivasi	-,046	,030	-,699	-1,515	,136
	Disiplin	,005	,027	,081	,201	,841
	Kepemimpinan	,037	,021	,623	1,781	,081

a. Dependent Variable: Residual

Scatterplot



LAMPIRAN 8

HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=Motivasi Disiplin Kepemimpinan Kinerja_Pegawai
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

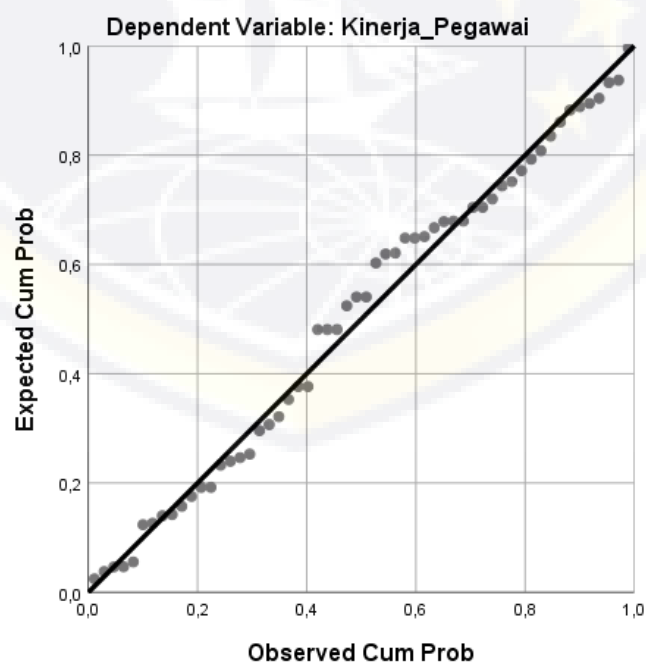
		Motivasi	Disiplin	Kepemimpinan	Kinerja_Pegawai
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,427083333333	4,409226190476	4,462	4,457
	Std. Deviation	,3528607832038	,3468024157707	,3826	,3696
Most Extreme Differences	Absolute	,156	,148	,115	,130
	Positive	,156	,148	,111	,130
	Negative	-,124	-,128	-,115	-,108
Test Statistic		,156	,148	,115	,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,202 ^c	,304 ^c	,464 ^c	,120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

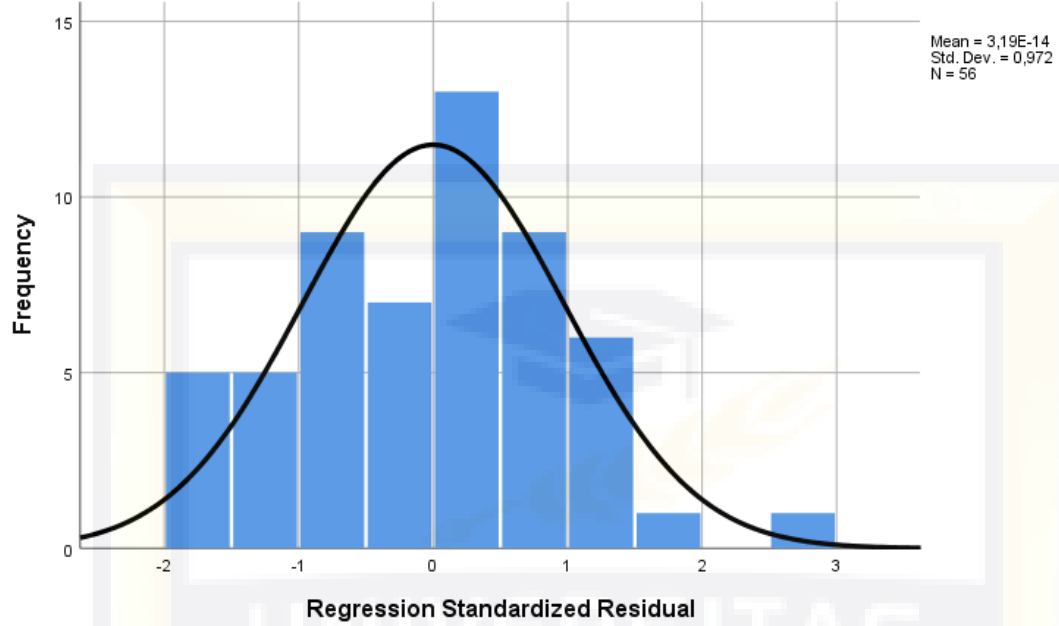
c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



UNIVERSITAS
BOSOWA



LAMPIRAN 9

HASIL UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Kinerja_Pegawai BY Motivasi Disiplin Kepemimpinan
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Kinerja_Pegawai * Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	7,122	13	,548	58,804	,000
		Linearity	6,995	1	6,995	750,736	,000
		Deviation from Linearity	,128	12	,011	1,143	,354
	Within Groups		,391	42	,009		
	Total		7,514	55			

Kinerja_Pegawai * Disiplin

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	6,860	13	,528	33,927	,000
		Linearity	6,739	1	6,739	433,210	,000
		Deviation from Linearity	,122	12	,010	,653	,784
	Within Groups		,653	42	,016		
	Total		7,514	55			

Kinerja_Pegawai * Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	7,344	12	,612	155,005	,000
		Linearity	7,176	1	7,176	1817,512	,000
		Deviation from Linearity	,168	11	,015	3,868	,301
	Within Groups		,170	43	,004		
	Total		7,514	55			



LAMPIRAN 10

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR, PENGUJIAN HIPOTESIS DAN KOEFISIEN DETERMINASI

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai  
/METHOD=ENTER Motivasi Disiplin Kepemimpinan  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,988	,987	,0418

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,423	3	2,474	1415,539	,000 ^b
	Residual	,091	52	,002		
	Total	7,514	55			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-,111	,073		-1,535	,131
	Motivasi	,284	,055	,271	5,155	,000
	Disiplin	,219	,049	,205	4,461	,000
	Kepemimpinan	,526	,038	,545	13,669	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

