

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TANGGAMUS

Irianto Loka

STIE Gentiaras Bandar Lampung

ABSTRACT

Human resources is an important factor in the development process. Good Governance The implementation is a prerequisite for any government to realize the aspirations of the community in achieving the goals and ideals of nation and state.

Improved employee performance can not be separated from the leader's responsibility is one of them to motivate people to work better by eliminating bad habits-habits that can degrade the performance of employees. In this research, leadership and motivation to work together and are partially affect the performance of employees.

Keywords: leadership, motivation, performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan diikuti dengan berlakunya Undang-Undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, telah menimbulkan konsekuensi luas dan signifikan bagi daerah. Salah satunya dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat berdasarkan potensi dan akar budaya setempat. Momentum otonomi daerah yang telah dilaksanakan di daerah-daerah tentu akan memacu setiap daerah untuk berusaha meningkatkan segala aspek serta asset yang dimiliki khususnya sumber daya manusia. Upaya penggalan sumber-sumber pendapatan tersebut di samping faktor perencanaan yang terarah, tepat dan matang agar dapat memperoleh hasil yang optimal tentu tidak bisa lepas dari sumberdaya alam dan sumberdaya manusianya yang akan mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam proses pembangunan. Penerapan dan implementasi Undang-Undang No. 33 tahun 2004 bukanlah hal yang mudah. Otonomi sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi struktur organisasi, salah satu contohnya adalah kewenangan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan tersebut.

Oleh karena itu pemerintah daerah bukan hanya menyiapkan *hardware* (perangkat keras) seperti sarana kantor dan sarana fisik yang lain tetapi harus menyiapkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional demi tercapainya *Good Governance*.

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang mengemban tugas cukup berat karena harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, serta bertanggungjawab.

Dengan paradigma yang baru pegawai negeri sipil dituntut harus lebih meningkatkan kinerja dan mengutamakan kepentingan masyarakat sebagai pelanggan serta wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil saat ini banyak mendapat perhatian dari masyarakat terutama karena pelayanan yang diberikan Pegawai Negeri Sipil tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Untuk itu perlu adanya perbaikan kinerja pegawai agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari tanggung jawab pemimpin yang salah satunya memotivasi orang untuk bekerja lebih baik dengan menghilangkan kebiasaan-kebiasan buruk yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Demikian juga halnya dengan pegawai di lingkungan Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus masih saja ada kendala untuk mewujudkan PNS yang sesuai dengan harapan.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Kabupaten Tanggamus?

1.3 Tujuan

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Menurut Stoner dalam Umar (1996:31) kepemimpinan adalah merupakan proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Sunindhia dan Widiyanti (1993:4) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerjasama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada.

Menurut Stoner, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugas (Handoko, 1997:294). Menurut Kotter dan House, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006:432).

Mutu kepemimpinan dapat dilihat antara lain dalam kemampuan memimpin organisasi:

1. Memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan bagi organisasi.
2. Mengenali secara tepat berbagai bentuk kelemahan yang terdapat dalam organisasi.
3. Memanfaatkan berbagai peluang yang mungkin timbul.
4. Menghilangkan berbagai bentuk ancaman yang dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.
5. Memilih sifat yang proaktif terhadap perubahan yang pasti terjadi, baik karena factor-faktor intern maupun karena tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Mendorong pola bawahan sehingga bekerja dengan tingkat efisien efektivitas dan produktifitas yang mendorong keberhasilan usaha.
7. Menetapkan cara dan kerja yang mendukung wawasan kebersamaan dalam usaha pencapaian tujuan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integritas kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2000 : 140). Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli manajemen.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (1967:173) dalam Mangkunegara (2004: 93) bahwa "*Motivation As An energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mc. Cormick (1985:268) dalam Mangkunegara (2004:94) mengemukakan bahwa : *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relavant in work settings*". (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (Siagian 2001 : 102).

Dikalangan teoritikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik memahami atau menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa motivasi kerja yang tepat akan mendorong seseorang untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja. Hasil kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang bekerja (pekerja, karyawan, pegawai), disebut kinerja atau *performance*. Kerja itu dapat berupa uang dan atau jasa, yang hal itu dikaitkan dengan adanya kepuasan kerja. Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, sehingga diformulasikan berikut (Robin, 2006:218).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang sensitife dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dialami oleh seseorang karyawan (Dunnere, 1976:130). Sedangkan menurut Blum

(1955:142) kepuasan kerja merupakan sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Wekley dan Yulk (1988:98) motivasi dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan.

Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat pula dijadikan sebagai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

2.4 Sasaran Penilaian Kinerja

Sasaran-sasaran dari penilaian kinerja adalah:

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lain secara berkesinambungan dari periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi dan manajemen.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari karyawan audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuannya, dan atas dasar evaluasi keputusan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan yang tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggungjawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan kembali potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau perlu mendasar hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya seperti kompensasi atau imbalan.

2.5 Hipotesis

Hitopesis yang diajukan adalah :

1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.
3. Prilaku Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *hubungan kausal*. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel dipengaruhi).

3.2 Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang masih perlu pengelolaan lebih lanjut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, seperti : gambaran umum Dinas Pekerjaan Kabupaten Tanggamus

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dengan :

1. Metode Kuesioner
Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.
2. Metode Literatur
Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data atau buku literature yang berkaitan dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.
3. Metode Dokumentasi
Metode ini dilakukan dengan menggunakan absensi dan data kepegawaian serta data-data pendukung lainnya.

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Way Kanan sebanyak 84 orang pegawai (di luar Kepala Dinas). Populasi tersebut terdiri dari 1 (satu) orang Sekretaris, 3 (tiga) orang Kepala Bidang, 3 orang Kepala Sub Bagian, 6 orang Kepala Seksi dan 71 (lima puluh tsatu) orang staf.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Persyaratan Instrumen (angket)

1. Uji Validitas

Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson

Ketentuan:

1. Bila r hitung $>$ r tabel maka instrumen valid dan apabila sebaliknya tidak valid.
 2. Bila Probabilitas (sig) $<$ 0.05 maka instrumen valid dan sebaliknya tidak valid.
- Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product for Social Science*).

3.3.2 Analisis Kuantitatif

Setelah dilakukan pengolahan data-data tersebut di atas, maka penulis akan membuat suatu analisa data dengan menggunakan analisa yakni : analisis Regresi Linier berganda, Uji Anova, analisa Korelasi spearman, analisa Determinasi dan uji t baik pada variable bebas dan variable terikat untuk mengetahui pengaruh dari variable-variabel tersebut penulis menggunakan komputer dengan program *Statistics Package for Sosial Scienc (SPSS*. Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda (Syahri: 2005) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Variabel Kinerja Pegawai
X ₁	= Variabel Kepemimpinan
X ₂	= Variabel Motivasi
a	= Intercept atau Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi

3.3.3 Uji Hipotesis

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap Variabel Terikat secara simultan (Muhidin, 2007:239). Untuk uji secara simultan menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{Jk_{reg} / k}{Jk_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- Jk_(reg) = $b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$
- Jk_(res) = $\sum Y^2 - Jk_{(reg)}$
- n = banyaknya responden
- k = banyaknya kelompok
- F_{tabel} = Fa (k : n-k-1)

Kriteria pengujian dilakukan dengan ketentuan:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak
- b. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Muhidin, 2007:239). Untuk uji secara parsial menggunakan uji t perhitungannya dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b}{sb}$$

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membuat hipotesis
 - Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh X terhadap Y
 - Ha : Secara parsial terdapat pengaruh X terhadap Y
2. Menentukan nilai probabilitas (*sig*) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak
 - b. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4. ANALISIS DATA

4.1 Analisis Kuantitatif

Tabel 1. *Correlations*

Correlations				
		KINERJA	KPMIMPIN	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,808	,794
	KPMIMPIN	,808	1,000	,706
	MOTIVASI	,794	,706	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	,	,000	,000
	KPMIMPIN	,000	,	,000
	MOTIVASI	,000	,000	,
N	KINERJA	46	46	46
	KPMIMPIN	46	46	46
	MOTIVASI	46	46	46

Berdasarkan tabel 1 hubungan atau korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja mencapai 0,808 maka hubungan tersebut **Tinggi**.

Sedangkan hubungan atau korelasi antara motivasi dengan kinerja mencapai 0,794. maka hubungan tersebut **Cukup**.

Tabel 2. Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,868 ^a	,753	,742	1,370	,753	65,550	2	43	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KPMIMPIN

R Square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 75,3 % Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus bisa dijelaskan oleh kedua variabel bebas yakni kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100%-75,3%) = 24,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 3. Coefficients

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,517	3,906		1,156	,254	-3,360	12,395			
	KPMIMPIN	,450	,098	,494	4,611	,000	,253	,647	,808	,575	,349
	MOTIVASI	,443	,106	,446	4,162	,000	,228	,657	,794	,536	,315

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi linier berganda dari kepemimpinan dan motivasi kerja (X_1 dan X_2) serta kinerja (Y) sebagai berikut:

$$Y = 4,517 + 0,450X_1 + 0,443X_2$$

Y = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

1. Proses Pengujian nilai t variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja)

1. Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus

H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus

2. Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika t hitung $>$ t tabel 0,05 ($dk=n-2$), maka H_0 : ditolak

Jika t hitung $<$ t tabel 0,05 ($dk=n-2$), maka H_0 : diterima

3. Kesimpulan :

Dari tabel di atas didapat harga t hitung sebesar **4,611**. Sedangkan harga t tabel dengan dk ($46-2 = 44$) adalah **1,68**.

Jadi t hitung $4,611 >$ t tabel 0,05 ($dk 44$) = 1,68. Dengan demikian H_0 : ditolak dan H_a diterima.

2. Proses Pengujian nilai t variabel X₂ (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja)

1. Kesimpulan :

Dari tabel di atas didapat harga **t_{hitung}** sebesar **4,162**. Sedangkan harga **t_{tabel}** dengan dk (46-2 = 44) adalah **1,68**. Jadi **t_{hitung} > t_{tabel}** 0,05 (dk 44) = 1,68. Dengan demikian **H₀** : ditolak dan **H_a** diterima.

Tabel 4. Analysis of Variance

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,220	2	123,110	65,550	,000 ^a
	Residual	80,758	43	1,878		
	Total	326,978	45			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KPMIMPIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian dengan membandingkan **F_{hitung}** dan **F_{tabel}**

1. Hipotesis :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

H_a : Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

2. Ketentuan:

Jika **F_{hitung} > F_{tabel}** (α 0,05) maka **H₀** : ditolak

Jika **F_{hitung} < F_{tabel}** (α 0,05) maka **H₀** : diterima

3. Kesimpulan :

Untuk model 1, didapat harga **F** sebesar **65,550** Sedang **F_{tabel}** (α 0,05), adalah **3,21**. Jadi **F_{hitung} > F_{tabel}** (α 0,05) dengan demikian, **H₀** ditolak dan **H_a** diterima.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggmus. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggmus dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda (**R²**) sebesar 0,753 yang berarti 75,3% dari Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi secara simultan oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

2. Sedangkan pengaruh yang signifikan dari **Kepemimpinan terhadap Kinerja** dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai **t_{hitung} > nilai t_{tabel}** atau **4,611 > 1,68**. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja. Pengaruh yang signifikan dari **Motivasi kerja terhadap Kinerja** dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai **t_{hitung} > nilai t_{tabel}** atau **4,162 > 1,68**. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus.

3. Secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja. Artinya kedua variabel X1 dan X2 tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y. Hal ini dapat diperkuat dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau $65,550 > 3,21$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus rangka menuju perbaikan kebijakan yaitu :

1. Dalam uraian-uraian terdahulu telah dikemukakan bahwa manajemen yang efektif adalah manajemen yang mampu mengoptimalkan kinerja individu dan kinerja kelompok di dalam suatu organisasi, dan mensinergikannya sehingga tercapai kinerja organisasi optimum yang bermuara kepada optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan Kinerja. Berdasarkan dua hal tersebut di atas dapat ditarik implikasi dari penelitian ini yaitu : “ Optimalisasi pencapaian tujuan organisasi (Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus) dapat dilakukan oleh manajemen dengan cara meningkatkan Kinerja dari Pejabat Struktural dan staf, yang dapat ditempuh dengan upaya meningkatkan cara dan gaya serta metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mereka “.
2. Upaya-upaya yang dapat di tempuh meningkatkan Kinerja antara lain mengurangi inputs yang dituntut dari individu dalam bekerja, misalnya mengurangi jam kerja atau hari kerja tanpa mengurangi produktivitas dan tanpa mengurangi pendapatan mereka, dengan jalan memanfaatkan kemajuan teknologi dan manajemen operasional yang baik.
3. Proses pengambilan keputusan manajerial yang lebih terbuka, jujur dan adil. Meningkatkan rasa keterlibatan dan rasa ikut berperan dalam proses pengambilan keputusan serta mengaitkan harapan atau keinginan individu dengan kinerja yang dicapai. Di desain sistem yang secara jelas menggambarkan hubungan antara upaya kerja individu, kinerja yang dicapai dan rewards yang akan diterima.
4. Penetapan target kinerja individu yang spesifik, menantang namun dapat dicapai dan pemberian *feed-back* (umpan balik) atas pencapaian kinerja yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin Syahri, 2005, *Aplikasi Statistik Praktis SPSS*, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anto Dajan, 1993, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, 1987, *Behavior in Organization*, Six Edition, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Casio, F., Wayne. 1990. *Managing Human Resources*, McGraw-Hill International, New York.
- Cushway, Barry, 1996, *Human Resources management*, (Tract MBA Series/Terjemahan), Gramedia Group, Jakarta.

- Davis, Keith, and Newstrom, W., *Human Behavior At Work Organization Behavior*, McGraw-Hill International, New York.
- Dessler, Garry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Diwan, Parag, *Human Resources Management*, Golden Books Center, SDN, BHD, Kuala Lumpur.
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- Effendy, Ondang Uchyana, 1999. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Angkasa Bandung.
- Flippo, Edwin B. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2003, *Pokok-Pokok Materi Statistik*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard (1993), *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, MacGraw-Hill, Englewood-New Jersey.
- Husein Umar, 1996, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Casucha, Chaizi, 2004. *Reformasi Administrasi Publio*, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1995, *Manajemen Personalialia*, Penerbit PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangestu, Subagio, 1988, *Forecasting Konsep dan Aplikasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, 2004, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robin. P. Stepen, , 2005, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suliyanto, , 2005, *Metode Reset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Syadam Gauzali, 1996. *Manajemen Personalialia Suatu Pendekatan Makro*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nodi S, 2005. *Manajemen Publik*, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.