**TUGAS AKHIR**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA DUMAI**

***Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan***

***Memperoleh Gelar Sarjana Teknik (S.T)***

**DIBUAT OLEH:**

**DENALDI ERMON**

**NIM. 1426201198**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Sidang Tugas Akhir Program Studi Teknik Industri

Strata I Sekolah Tinggi Teknologi Dumai

Dengan Judul:

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA DUMAI**

Dumai, September 2018

Tim Penguji:

Ketua : Surya Indrawan, S.T., M.T

Sekretaris : Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd

Anggota : Dra. Hj. Sirlyana, MP.

 Juni S, S.T., M.T

 M. Arif, S.T., M.T

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA DUMAI**

***Diajukan untuk melengkapi persyaratan menjadi Sarjana Teknik***

***Program Studi Teknik Industri***

***Sekolah Tinggi Teknologi Dumai***

Dumai, September 2018

 Pembimbing I, Pembimbing II,

**Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd**

**NIDN. 1027088901**

**Surya Indrawan, S.T., M.T**

 **NIDN. 1003108802**

Sekolah Tinggi Teknologi Dumai

Ketua

**Dra. Hj. Sirlyana, M.P**

**NIP. 19630312199112 2 001**

**HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Denaldi Ermon

Nim : 1426201198

Konsentrasi : Manajemen Industri

Menyatakan bahwa tugas akhir dengan judul sebagai berikut:

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Dosen pembimbing utama : Surya Indrawan, S.T., M.T

Dosen pembimbing pendamping : Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd

1. Karya tulis ini adalah benar-benar ASLI dan BELUM PERNAH diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik STT Dumai maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penelitian SAYA sendiri, arahan dari Tim Dosen Pembimbing serta mempertimbangkan masukkan dari beberapa pihak.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan disebutkan dalam daftar pustaka pada karya tulis ini.

4. Pernyataan ini SAYA buat dengan sesungguhnya, apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka SAYA bersedia menerima SANKSI AKADEMIK dengan pencabutan gelar yang sudah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Dumai, September 2018

Materai 6000

Denaldi Ermon

 1426201198

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah subhanallahu wa Ta’ala atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga saya bisa menyelesaikan penulisan tugas akhir ini, dengan judul “**Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai”** yang saya pesembahkan kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Bapak Dariman (Alm) dan Ibu Hj. Ermalis, terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, dan bimbingannya.
2. Kakak saya tercinta Yeni Indrayani, Yelna Diantini, Mira Andria, dan Melisa Meliani, abang saya yang selalu saya banggakan Rinaldi (Alm) dan Hendi Ridyan, serta adik saya Melsi Annisa yang selalu memberi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Buat semua orang yang terlibat dalam penyusunan tugas akhir ini yang belum tercantum namanya terima kasih semua.

Tugas akhir ini adalah tantangan diakhir kuliah, stress dan beban pikiran pasti selalu ada, tapi karena orang-orang ini saya bisa menghadapi-Nya.

**KATA PENGANTAR**

*Assalamu’alaykum Warahmatullahi wabarakaatuh.* Segala puji bagi Allah Subhanallahu wa Ta’ala, dengan rahmat dan rahim-Nya yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga sampai saat ini masih pada kondisi iman dan Islam. Dengan rahmat-Nya pula penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad Shallalahu ‘alahi wassalam beserta para sahabat dan generasi penerus yang senantiasa mengikuti risalahnya sampai akhir zaman.

Kelancaran dalam mempersiapkan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Sirlyana, M.P sebagai Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Dumai.

2. Bapak Juni S, S.T., M.T sebagai Puket I Sekolah Tinggi Teknologi Dumai dan selaku Dosen Penguji I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan kepada penulis.

3. Bapak Ir. Yusrizal, M.M sebagai Puket II Sekolah Tinggi Teknologi Dumai.

4. Bapak Surya Indrawan, S.T., M.T sebagai Ketua Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Dumai dan selaku Dosen Pembimbing TA I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.

5. Ibu Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing TA II yang telah memberikan motivasi, dorongan, dan meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan bantuannya kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.

6. Bapak M. Arif, S.T., M.T selaku Dosen Penguji II yang telah meluangka waktu untuk memberikan arahan kepada penulis.

7. Orang tuaku tercinta, Bapak Dariman (Alm) dan Ibunda Hj. Ermalis yang selalu membimbing dengan kasih sayang dan memberikan doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

7. Kakak, Abang dan Adikku tercinta, yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

8. Buat semua orang yang terlibat dalam penyusunan tugas akhir ini yang belum tercantum namanya terima kasih semua.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca maupun penulis sendiri. Kritik beserta saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan tugas akhir ini. Atas perhatian penulis mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu’alaikum Warahmatullahi wabarakaatuh.*

Dumai, September 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PENGESAHAN ii**

**HALAMAN PERSETUJUAN iii**

**PERNYATAAN TUGAS AKHIR iv**

**HALAMAN PERSEMBAHAN v**

**KATA PENGANTAR vi**

**DAFTAR ISI viii**

**DAFTAR GAMBAR xi**

**DAFTAR TABEL xii**

**DAFTAR LAMPIRAN xiii**

**DAFTAR NOTASI DAN LAMBANG xiv**

**ABSTRAK xv**

***ABSTRACT* xvi**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

* 1. Latar Belakang 1
	2. Rumusan Masalah 2
	3. Batasan Masalah 3
	4. Tujuan Masalah 3
	5. Manfaat Penelitian 3

**BAB II DASAR TEORI 5**

* 1. Tinjauan Pustaka 5
	2. Landasan Teori 11
		1. Sumber Daya Manusia 11
		2. Pengembangan Sumber Daya Manusia 13
		3. Gaya Kepemimpinan 17
		4. Kinerja 21
		5. Variabel Penelitian 23
		6. Kerangka Konseptual 24
		7. Pengujian Hipotesis 25
		8. Teknik Analisa Data 28
		9. Kuesioner 31
		10. Instrumen Penelitian 32
	3. Gambaran Umum Sekretariat DPRD 32
		1. Sejarah Sekretariat DPRD Kota Dumai 32
		2. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD 35

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN 37**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 37

3.2. Populasi dan Sampel 37

3.3. Jenis dan Sumber Data 38

3.4. Teknik Pengambilan Data 38

3.5. Teknik Analisis Data 40

3.6. Pengolahan Data Statistik 44

3.7. Uji Asumsi Klasik 46

3.8. Hipotesis 46

3.9. Diagram Alir Penelitian 46

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 48**

* 1. Hasil 48
		1. Pengumpulan Data 48
		2. Pengolahan Data Statistik Deskriptif 48
		3. Pengolahan Data Menggunakan Metode Regresi

Linier Berganda 59

* + 1. Uji Asumsi Klasik 60
			1. Uji Normalitas 60
			2. Uji Multikolinearitas 61
			3. Uji Heteroskedastisitas 63
		2. Pengujian Hipotesis 64
			1. Uji F (Simultan) 65
			2. Uji T (Parsial) 66
	1. Pembahasan 68

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 71**

1. Kesimpulan 71
2. Saran 71

**DAFTAR PUSTAKA 73**

**LAMPIRAN 75**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Dumai 36

Gambar 3.1. Diagram Alir Penelitian 47

Gambar 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel

Pengembangan SDM 50

Gambar 4.2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel

Gaya Kepemimpinan 54

Gambar 4.3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel

Kinerja Pegawai 57

Gambar 4.4. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas 63

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1. Review Jurnal Tinjauan Pustaka 10

Tabel 2.2. Operasionalisasi Variabel 23

Tabel 2.3. Bobot Kriteria Jawaban Skala *Likert* 32

Tabel 3.1. Jumlah Populasi pada Sekretariat DPRD Kota Dumai 37

Tabel 3.2. Kisi-kisi Intrumen 39

Tabel 3.3. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan SDM 40

Tabel 3.4. Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan 41

Tabel 3.5. Uji Validitas Instrumen Variabel KInerja Pegawai 41

Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM 43

Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan 43

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai 44

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan SDM 50

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Kecendrungan Variabel

Pengembangan SDM 51

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan 53

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kecendrungan

Gaya Kepemimpinan 55

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai 57

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Kecendrungan Kinerja Pegawai 59

Tabel 4.7. Hasil *Output* Uji Normalitas 61

Tabel 4.8. Hasil *Output* Uji Multikolinearitas 62

Tabel 4.9. Hasil Pengolahan Analisis Regresi Linier Berganda 64

Tabel 4.10. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data Statistik 68

Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data Menggunakan Metode

Analisis Regresi Linier Berganda 68

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis 69

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 75

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pengembangan SDM 79

Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan 81

Lampiran 4. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai 83

Lampiran 5. F dan T Tabel 85

**DAFTAR NOTASI DAN LAMBANG**

a = Konstanta

b = koefisien korelasi

$e$ = *error* (5%)

$N$ = Ukuran populasi

$n$ = Ukuran sampel

$X$ = Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

X1 = Pengembangan SDM

X2 = Gaya Kepemimpinan

$Y$ = Kinerja Pegawai

df = derajat bebas

Mi = *Mean* ideal

SDi = Standar deviasi ideal

**ABSTRAK**

***Denaldi Ermon, NIM. 1426201198, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai”, tugas akhir program studi teknik industri, dibawah bimbingan, Surya Indrawan, S.T., M.T, dan Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd, 15 September 2018, 86 halaman + xvi***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas pengembangan sumber daya manusia (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai(Y) dengan menggunakan aplikasi *SPSS 16.0.*

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga kerja suka rela pada sekretariat DPRD kota Dumai. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linier berganda untuk uji asumsi klasik tidak ada masalah. Untuk uji T, nilai T hitung untuk variabel X1 > dari nilai T tabel yaitu sebesar 4,737 > 2,021, artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Sedangkan nilai T hitung untuk variabel X2 < dari nilai T tabel yaitu sebesar 1,730 < 2,021, artinya tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil uji F hitung > F tabel (23,706 > 3,23), artinya variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah untuk X1 ada pengaruh antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai, X2 tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dan Y variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Kata-kunci:** Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, regresi linier berganda.

**ABSTRACK**

***Denaldi Ermon, NIM. 1426201198, "The Effect of Human Resources and Leadership Style on Employee Performance of Secretariat DPRD Kota Dumai, the final project of industrial engineering study program, under the guidance of, Surya Indrawan, ST, MT, and Hanifatul Rahmi, S.Pd., M.Pd, September 15, 2018, 80 pages + xvi***

This study aims to determine the effect of human resource development and leadership style together on employee performance of Secretariat DPRD Kota Dumai.

The population of this study was employees and voluntary labor at the secretariat DPRD Kota Dumai. Data collection using questionnaire method. Data analysis techniques using data descriptions and multiple linear regression analysis techniques to determine the effect of independent variables (human resource development and leadership style) on independent variables (employee performance) using the spss 16.0 application.

The results of this study are, independent variables (human resource development and leadership style) together affect to the dependent variable (employee performance) by showing the Fcount value (23.706) greater than Ftable (3.23). R2 value is 0.542 or 54.2% independent variables (human resource development and leadership style) affect to the dependent variable (employee performance), and the remaining 45.8% is affected by other variables.

**Keywords:** Human Resources, Leadership Style, Employee Performance.

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dilaksanakan berguna untuk mewujudkan visi dan misi suatu daerah, sesuai dengan fungsi dan kewenangannya dalam mengatur dan menyelenggarakan tugas-tugas yang tertuang dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Keberhasilan pencapaian kinerja suatu organisasi ditentukan melalui perencanaan dan program-program kerja dan tugas pokok sebagai rasa tanggung jawab. Keberhasilan pencapaian kinerja akan diawali dari kemampuan pemimpin serta sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Sejalan dengan fenomena pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja pegawai juga perlu dikembangkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Nugraha, 2016). Dengan demikian, setiap pemimpin organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya.

Sekretariat DPRD Kota Dumai telah melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusianya, akan tetapi belum semua kegiatan pengembangan yang diberikan oleh pihak instansi tepat pada sasaran yang dituju, diantaranya kurang terampil sumber daya manusia dan disiplin kerja yang dimiliki Sekretariat DPRD Kota Dumai mengakibatkan produktivitas dari Sekretariat DPRD Kota Dumai menjadi rendah. Oleh karena itu pimpinan dituntut untuk memperhatikan kebijakan pengelolaan pegawai secara optimal dalam mewujudkan kinerja organisasi yang baik. Seperti studi kasus peneliti sebelumnya yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pada Sekretariat DPRD Kota Dumai memiliki hambatan dari faktor personal atau individu serta faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai”.

* 1. **Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang didapat berdasarkan latar belakang diatas yaitu:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai?
	1. **Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, perlu dilakukan beberapa pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.

2. Penelitian ini hanya meneliti pegawai negeri sipil dan tenaga suka rela pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.

* 1. **Tujuan Masalah**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Dumai.
	1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini ditujukan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Dumai.

1. Bagi Instansi

Manfaat bagi instansi yaitu sebagai bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan kualitas kerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi Sekretariat DPRD Kota Dumai.

1. Masyarakat dan STT Dumai

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca, dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang serta tambahan informasi yang bermanfaat bagi prodi teknik industri.

 **BAB II**

**DASAR TEORI**

**2.1. Tinjauan Pustaka**

Kalangi (2015), menganalisa tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil Negara dikabuaten kepulauan sangihe provinsi Sulawesi utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap aparatur sipil Negara. Faktor-faktor tersebut meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktual dan teknis. Penilaian diberikan ke arah tercapainya suatu pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara. 157 responden (PNS) ditentukan dengan teknik *purposive random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan: analisis deskriptif dan regresi berganda. Data primer dan sekunder dikumpulkan dan diuji. Penelitian ini menyimpulkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus bertindak lebih cepat untuk lebih meningkatkan kualitas profesionalisme dalam rangka penciptaan keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah perlu mendorong program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten.

 Ramadhiya (2016), menganalisa tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah

provinsi Kalimantan timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan katagori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa variabel Pengembanagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31 % dan dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaon Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Rizal (2017), menganalisa tentang analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat komisi penyiaran Indonesia daerah Sulawesi selatan. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan, dan kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan analisis *Fisher's exact test* atau F untuk menguji apakah variabel X1, X2, dan X3, berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan uji parsial menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka variabel disiplin dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, faktor disiplin dan pendidikan dan pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Sulawesi Selatan.

Suradi (2015), menaganalisa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (2) Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (3) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. (4) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen. Penelitian ini adalah penelitian asosiasi/hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 111 pegawai Pemkab Sragen. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji analisis regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh positif kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (2) ada pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (3) ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadapkinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. (4) ada pengaruh positif kepuaan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t signifikan. Implikasi penelitian bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian pada satuan kerja lain selain berbentuk badan. Menggunakan alat analisis lain sepertimenggunakan analisis regresi dengan variabel moderating, atau analisis SEM, analisis faktor atau analisis lainnya. Menambah area penelitian sehingga terdiri dari beberapa kabupaten.

Bunga (2017), menganalisa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit urip sumoharjo dibandar lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, gaji dan insentif terhadap motivasi pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan penunjang medis yang bekerja di Rumah Sakit Urip Sumoharjo kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 80 Pegawai pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang menjadi Responden dalam penelitian ini, hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap motivasi pegawai” sepenuhnya diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan kompetensi, gaji dan

insentif mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai organisasi, Etos kerja terhadap kinerja pegawai organisasi serta pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang terdaftar pada sebuah organisasi dan hanya difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap pencapaian kinerja organisai. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisa deskriptif analitis dan naratif, didukung dengan pengamatan peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan teknik wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan dimana responden dapat memlilih jawaban sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *skala* *likert*. Data sekunder dikumpulkan dengan cara peninjauan studi pustaka dan data-data dari lingkungan organisasi yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dalam program pengembangan organisasi ke depan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan organisasi. Sedangkan faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut. Namun bila kedua faktor tersebut secara simultan mampu memberikan kontribusi yang relatif semakin besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini pengembangan organisasi juga perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan memberikan peningkatan pencapaian kinerja pegawai yang maksimal (Tampubolon, 2007).

Tabel 2.1. Review Jurnal Tinjauan Pustaka

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Tahun Penelitian | Judul Penelitian |
| 1 | Kalangi | 2015 | Pegembangan SDM dan Kinerja ASN di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara |
| 2 | Ramadhiya | 2016 | Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKD Provinsi Kalimantan Timur |
| 3 | Rizal | 2017 | Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan |
| 4 | Suradi | 2015 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Sragen |
| 5 | Bunga | 2017 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung |
| 6 | Tampubolon | 2007 | Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-90001-2001 |

Sumber: Penulis, 2018.

**2.2. Landasan Teori**

**2.2.1. Sumber Daya Manusia**

Harahap (2012), mengemukakan pendapat bahwa Sumber Daya Manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja kedepan suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu organisasi yang dipercaya oleh organisasi dalam melaksanakan tugas kegiatan. Organisasi mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga mempunyai usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan.

Kalangi (2015), mengemukakan pendapat bahwa Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan pekanan lebih pada sumber daya tak berwujud dari pada yang nyata. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi atau faktor strategi yang disebut dengan istilah faktor kunci internal. Strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu memberi nilai positif terhadap produktivitas karyawan (Rusminigsih, 2010).

Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan yang berpotensi sebagai aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pengendalian sumber daya manusia membantu pimpinan untuk mengatur kualitas personil atau pegawai, serta memantau perkembangan karyawan dan kinerja sehari-hari. Pimpinan juga dapat menetapkan kebijakan dan prosedur untuk membantu tindakan panduan pekerja, karena kualitas personil organisasi untuk tingkat besar menetukan efektivitas keseluruhan organisasi.

**2.2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Ramadhiya (2016), mengemukakan pendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

 Harahap (2012), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tapi dilihat dari tujuan umumnya kedua konsep itu dapat dibedakan seperti yg dikemukakan (Tua, 2005):

1. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.
2. Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan masa yang akan datang.

Tua (2005), pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia tergantung dari baik buruknya pengembangan organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan setiap saat, baik untuk karyawan baru maupun lama.

Karyawan baru memerlukan berbagai pengembangan/pelatihan pengenalan dan keterampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru dari tugasnya yang selalu berkembang. Proses pengembangan untuk karyawan jika diberikan dengan tepat akan mendorong mereka bekerja lebih keras. Faktor pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan dan pelatihan akan berdampak positif dan signifikan ke organisasi.

Ramadhiya (2016), mengemukakan beberapa metode untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial, serta upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan pelatihan dimulai dan diakhiri dengan kegiatan penilaian sehingga proses pelatihan dapat dinyatakan lengkap dan menyeluruh. Penilaian diarahkan untuk mengontrol ketercapaian tujuan kurikulum dibidang *study* tersebut, dan taraf penguasaan materi pelajaran oleh peserta. Dengan penilaian dapat diketahui efisiensi kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dan media pembelajaran yang digunakan oleh pelatih.

Selain dari itu, penilaian memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan peserta, hambatan-hambatan yang ada kelemahan dan kekuatan yang dirasakan. Penilaian hendaknya diberikan berdasarkan contoh-contoh atau sampel prestasi yang cukup banyak, baik macam maupun jumlahnya. Ini berarti, bahwa perlunya penggunaan berbagai teknik yang serasi meliputi penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, dan adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

1. Tugas Belajar

Sesuai dengan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 1961 tentang pemberian tugas belajar, tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik didalam maupun luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

Perlunya pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka pengembangan diri agar menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu untuk motif pembinaan dirinya sendiri dan bermanfaat untuk organisasi. Untuk itu pekerja maupun tenaga kerja berhak untuk mendapatkan pemberian tugas belajar.

1. Promosi

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari suatu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggug jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab, dan tingkatannya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2000), ada empat usaha pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Usaha meningkatkan kemampuan teknis menurut Sudrajat (2008), cara atau kepandaian untuk melakukan sesuatu secara spesifik. sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis lebih baik, tidak akan canggung melakukan semua pekerjaan yang menantang, berani mengambil resiko tanpa menghindar dari tanggung jawab, serta tidak ragu-ragu menghadapi kegagalan demi tercapainya tujuan bersama
2. Usaha meningkatkan kemampuan teoritis menurut Utomo (2012), menjelaskan, meramalkan, dan menguasai fenomena tertentu sebagai suatu model atas kenyataan kumpulan ide yang saling berkaitan.
3. Usaha meningkatkan kemampuan konseptual menurut Soedjadi (2000), kumpulan untuk mengelompokan suatu objek, kejadian, dan karakteristik yang merupakan unsur yang dapat membantu meringkas informasi.
4. Usaha meningkatkan moral pegawai menurut Hurlock (1990), sopan santun, kebiasaan, adat istiadat yang telah menjadi kebiasaan, mengarahkan tentang sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan kemampuan yang dimiliki secara sukarela dengan usaha membina relasi antar karyawan, komunikasi secara formal maupun informal serta pembentukan disiplin.

Keempat usaha pengembangan sumber daya manusia tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teknis
2. Teoritis
3. Konseptual
4. Moral pegawai

**2.2.3. Gaya Kepemimpinan**

Tampubolon (2007), mengemukakan pendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Riyadi, (2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan yang berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Aplikasi gaya kepemimpinan dalam proses adaptasi terhadap situasi dapat menempuh suatu proses:

1. Memahami gaya kepemimpinannya
2. Mendiagnosa suatu situasi
3. Menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi.

Teori kepemimpinan situasional akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa jika pegawai tersebut dapat mengerjakan tugas dengan baik akan memperoleh hadiah yang berharga bagi dirinya. Jika pemimpin memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersebut, maka semakin besar pula prestasi yang akan diperoleh pegawainya.

Menurut Wahjono (2008), mengemukakan empat pendapat gaya kepemimpinan yang menjadi perilaku seorang pemimpin, yaitu:

1. Kepemimpinan direktif, mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
2. Kepemimpinan Suportif, melakukan berbagai usaha agar pekerjaan lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.
3. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menentukan tujuan-tujuan yang menantang, mengharap kinerja yang tinggi, menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimis dan memenuhi standar-standar yang tinggi.
4. Kepemimpinan partisipatif, melibatkan bawahan, meminta saran bawahan dan menggunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Keempat teori tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif
3. Kepemimpinan berorientasi prestasi
4. Kepemimpinan partisipatif

Teori tersebut menyatakan bahwa antara pemimpin dengan bawahan dituntut komunikasi yang efektif, berupa dorongan dari pemimpin kepada pegawainya dalam mempertemukan antara tugas-tugas yang akan dikerjakan bawahan dengan harapan-harapan yang ada pada pemimpin.

**2.2.3.1. Kepemimpinan**

Menurut Anam (2013), Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Pimpinan harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Tampubolon, 2007).

Menurut Handoko (2009), Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut yaitu:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain seperti bawahan atau pengikut.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok.
3. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan, pemimpin dapat mempergunakan pengaruh.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, akan tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fingsi- fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Menurut Tampubolon (2007), Secara teoritis kepemimpinan atau *leaderhip* merupakan hal yang sangat penting dalam manejerial, karena kepemimpinan, proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bersemangat dalam melakukan tugasnya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan). Jadi pada hakekatnya esensi gaya kepemimpinan adalah:

a. kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan

b. adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, segesti, perintah, saran atau bentuk lainnya;

c. adanya tujuan yang hendak dicapai.

**2.2.4. Kinerja**

Menurut Rizal (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan menurut Supardi (1989), kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Sentoso (1999), mendefinisikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pandangan mengenai kinerja menurut para ahli yang telah disebutkan, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang ada berdasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Boediharjo (2002), dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Orientasi tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

**2.2.5. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010), variabel penelitian adalah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent,* dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah pengembangan sumber daya manusia (X1) dan gaya kepemimpinan (X2).

1. Variabel dependen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Berikut tabel yang menjelaskan operasionalisasi variabel tersebut:

Tabel 2.2. Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi variabel | Indikator | Katagori data | Ukuran |
| PengembanganSumber Daya Manusia | sarana untuk mencapai tujuan organisasi | 1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan teoritis
3. Kemampuan konseptual
4. Moral pegawai
 | Ordinal | Skala Likert  |

Tabel 2.2. Operasional Variabel (Lanjutan)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi variabel | Indikator | Katagori data | Ukuran |
| Gaya Kepemimpinan | Pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin | 1. Direktif
2. Suportif
3. Partisipatif
4. Prestasi kerja
 | Ordinal | Skala Likert |
| Kinerja Pegawai | Hasil dari semua proses kerja yang dihasilkan oleh pegawai | 1. Efektivitas dan efisiensi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
 | Ordinal | Skala Likert |

Sumber: Penulis, 2018

**2.2.6. Kerangka Konseptual**

1. Pengaruh perkembangan sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik serta usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi. Untuk dapat memberikan hasil yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga meningkatkan kinerjanya.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang lain, baik perorangan atau kelompok. Kepemimpinan ditentukan dengan gaya keemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika gaya kepemimpinan yang diberikan baik dan dapat member arahan kepada bawahan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan, sehingga jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, akan menimbulkan kepercayaan dalam diri karyawan, sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan otomatis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika keduanya berhasil diaplikasikan dengan baik, maka akan menghasilkan sistem kerja yang baik.

Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:

 rx1y

X1

X2

Y

 Rx1x2y

rx2y

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

X1 : pengembangan sumber daya manusia

X2 : gaya kepemimpinan

Y : kinerja pegawai

**2.2.7. Pengujian Hipotesis**

1. Hipotesis

Istialah hipotesis berasal dari bahasa yunani yang terdiri dari dua kata, yaitu “*hupo*” artinya sementara dan “*thesis*” berarti pernyataan atau teori. Karena hipotesis adalah pernyataan sementara. Menurut *Kerlinger* dalam Riduan (2010:35) hipotesis ditafsirkan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Sudjana dalam Riduan (2010:35) mengartikan hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

Hipotesis kerja (Hipotesis Alternatif Ha atau H1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta dan dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternatif (Ha) dirumuskan dengan kalimat positif.

Secara statistik, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (Parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Dengan demikian dalam perhitungan statistik yang diuji adalah hipotesis nol (H0). Jadi, hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan statistik dan lawannya adalah Ha yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan statistik. Hipotesis nol (H0) dinyatakan dengan kalimat negatif (Riduan, 2010). Setiap penelitian tidah harus dirumuskan masalahnya. Agar rumusan masalah dapat terjawab dan hipotesis dapat teruji, keduanya harus dirumuskan dengan menggunakan kalimat yang jelas, tidak menimbulkan banyak penafsiran dan spesifik supaya dapat diukur. Masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya, sedang hipotesis dalam bentuk kalimat pernyataan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variable independen terhadap variable dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana F hitung > F tabel, maka H1 diterima atau secara bersamasama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05).

Jika sig p-(value) > (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak.

Jika sig p-(value) < (0,05), maka H0 ditolak H1diterima.

3. Uji T (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana, Ttabel > Thitung, H0 diterima. Jika Ttabel < Thitung, maka H1 diterima, begitupun jika sig p - (value) > (0,05), maka H0 diterima, H1 ditolak dan jika sig p – (value) < (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

**2.2.8. Teknik Analisis Data**

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Keempat asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

* 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan (Ghozali, 2007):

1. Analisis grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histrogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrigramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

* 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF *(Variance Inflation Factor)*. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%,

2. Nilai Toleransi< 0,10,

3. Nilai VIF > 10.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2007).

* 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regesi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,….Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor yang mempengeruhi kinerja pegawai dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2006), yaitu:

Y = a + b1X1+ b2X2 2.1

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X2 : Gaya Kepemimpinan

a : Konstanta

b : Koefisien Korelasi

**2.2.9. Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu instrumen pengumpulan data dalam format pernyataan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responen menuliskan jawaban atas pernyataan yang diarahkan kepadanya. Dibandingkan dengan dua instrumen pengumpulan data lainnya, kuesioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika peneliti mengetahui secara baik apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan (Sinulingga,2015).

Kuesioner dapat disampaikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau disampaikan melalui media elektronik. Karena dalam pengisian kuesioner, para responden tidak didampingi oleh peneliti maka setiap pertanyaan dalam kuesioner harus mudah dipahami oleh responden dan tidak memungkinkan responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan maksud dari pertanyaan tersebut (Sinulingga, 2015).

Adapun prinsip-prinsip yang terkait dengan cara penulisan pernyataan, yaitu mengkategorikan, membuat skala, dan mengkodekan jawaban dari responden dan kerapian kuesioner tersebut (Sinulingga, 2015). Kuesioner ini ada 2 sifat, yaitu (Atiqah dan wahyuno, 2017):

1. Kuesioner Terbuka

Dalam kuesioner ini responden mendapatkan kesempatan menjawab sesuai dengan kalimatnya sendiri.

1. Kuesioner Tertutup

Dalam kuesioner ini peneliti sudah menyediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih.

* + 1. **Instrumen Penelitian**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert.* Skala *Likert* menurut Sugiono (2010),adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutmya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala *Likert,*  variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian dibuat dalam bentuk *checklist* yang setiap item nya mengandung bobot atau nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan. Berikut tabel yang menjelaskan bobot kriteria jawaban pada Skala *Likert*:

Tabel 2.3. Bobot kriteria jawaban skala *Likert*

|  |  |
| --- | --- |
| Pilihan Jawaban Pertanyaan | Bobot atau Skor |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Sugiyono, (2010)

**2.3. Gambaran Umum Sekretariat DPRD**

**2.3.1. Sejarah Sekretariat DPRD Kota Dumai**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Dumai pada awalnya dibentuk dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Dumai Nomor 9 Tahun 2003 yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dengan Keputusan Walikota Dumai Nomor 16 tahun 2004. Kemudian diubah dalam Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Dumai dan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2011 tentang perubahan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Dumai, serta Peraturan Walikota Dumai Nomor : 17 Tahun 2008 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Dumai.

Berdasarkan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memiliki tiga fungsi yaitu:

1. Legislasi:

Fungsi legislasi dilaksanakan sebagai perwujudan, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) selaku pemegang kekuasaan membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah (Walikota).

1. Anggaran:

Fungsi anggaran dilaksanakan untuk membahas dan memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap rancangan peraturan daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang diajukan setiap Kepala Daerah.

1. Pengawasan:

dilaksanakan melalui pengawasan atas pelaksanaan peraturan daerah dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Sedangkan tugas dan wewenang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagaimana pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, adalah:

1. Membentuk peraturan daerah bersama kepala daerah untuk mendapat persetujuan bersama.
2. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan Perundang-undangan lainnya, Keputusan Kepala Daerah, Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah, kebijakan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah, dan kerjasama international di Daerah.
3. Mengusulkan pengangkatan dan atau pemberhentian kepala daerah/ wakil kepala daerah kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri bagi DPRD provinsi dan kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur bagi DPRD kabupaten/kota, untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian.
4. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
5. melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan Tugas pokok dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) tersebut, dbentuklah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan kemampuan dan keuangan daerah.

**2.3.2. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Dumai**

Struktur organisasi adalah gambaran umum hubungan kerjasama antara dua orang atau lebih dengan tugas yang saling berhubungan satu sama lain supaya tercapainya suatu tujuan yang sama. Struktur organisasi bagi suatu instansi sangat penting dalam menentukan jalannya suatu instansi tersebut *job description*, wewenang dan tanggung jawab dapat digambarkan pada struktur organisasi, sehingga setiap organisasi mengetahui *job description* dan tanggung jawab masing-masing. Adapun struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Dumai sebagai berikut:

Sekretaris DPRD

Kepala Bagian Persidangan dan Produk Hukum

Kepala Bagian Umum

Kepala Sub Bagian Verifikasi

Kepala Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

Kepala Sub Bagian Produk Hukum dan Dokumentasi Hukum

Kepala Sub Bagian Risalah dan Persidangan

Kepala Sub Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan

Kepala Sub Bagian Humas, Protokol dan Perpustakaan

Kepala Sub Bagian Program dan Penganggaran

Kepala Sub Bagian Pembukuan dan Pelaporan

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Dumai

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Dumai, 2018

**BAB III**

 **METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Dumai yang beralamat dijalan Tuanku Tambusai Kota Dumai, dimana waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juli 2018.

**3.2. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Suka Rela pada Sekretariat DPRD Kota Dumai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Jumlah Populasi pada Sekretariat DPRD Kota Dumai

|  |  |
| --- | --- |
| Status | Populasi |
| PNS | 43 |
| TKS | 5 |
| Jumlah | 48 |

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Dumai, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa populasi yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Dumai berjumlah 48 orang.

1. Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara random. Agar sampel mewakili populasi, maka jumlah sampel mengikuti rumus slovin (Wibowo, 2013).

 3.1

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = error

Berdasarkan rumus Slovin diatas dengan nilai error 5 %, diperoleh total sampel sebanyak 43 orang.

**3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Cara pengambilan data dengan penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden tentang pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Dumai. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, internet, jurnal dan sumber lainnya yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan penelitian ini, maka yang dijadikan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, untuk setiap pernyataan disediakan alternatif jawaban yang memungkinkan responden untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Terdapat tiga variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan Kinerja pegawai (Y). Kuesioner yang disajikan berisi 35 pernyataan, yang terdiri dari 11 pernyataan tentang pengembangan sumber daya manusia, 14 pernyataan tentang gaya kepemimpinan dan 10 pernyataan tentang kinerja.

Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) | 1. Kemampuan Teknis
2. Kemampuan Teoritis
3. Kemampuan Konseptual
4. Moral Pegawai
 | 1,2,34,56,7,89,10,11 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 1. Orientasi Direktif
2. Orientasi supportif
3. Orientasi partisipatif
4. Prestasi kerja
 | 12,13,1415,16,17,1819,20,2122,23,24,25 |
| Kinerja (Y) | 1. Efektivitas dan efesiensi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
 | 26,27,2829,3031,3233,34,35 |

Sumber: Sugiyono (2010)

1. Studi Literatur

Selain pengumpulan data dari lapangan, juga dilakukan studi literatur dan studi pustaka dari buku-buku, berkas-berkas, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan objek penelitian.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Setelah kuesioner disebarkan kepada responden, maka akan didapat data dari jawaban hasil kuesioner, maka dari hasil jawaban tersebut harus diuji:

1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas instrumen merupakan prosedur pengujian untuk melihat apakah pernyataan yang digunakan dalam angket dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Uji validitas ini untuk melihat skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Dengan pedoman bila r hitung ≥ r tabel pada signifikansi 5% maka butir pernyataan dinyatakan valid sesuai dengan kondisi populasinya (Ghozali, 2003). Dalam penelitian ini jumlah n yaitu 43, hal ini menunjukan bahwa r tabel sebesar 0,301. Setelah dilakukan analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan SDM (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0,726 | 0,301 | Valid |
| 2 | 0,567 | 0,301 | Valid |
| 3 | 0,710 | 0,301 | Valid |
| 4 | 0,700 | 0,301 | Valid |
| 5 | 0,652 | 0,301 | Valid |
| 6 | 0,536 | 0,301 | Valid |
| 7 | 0,718 | 0,301 | Valid |
| 8 | 0,417 | 0,301 | Valid |
| 9 | 0,424 | 0,301 | Valid |

Tabel 3.3. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan SDM (X1) (Lanjutan)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 10 | 0,616 | 0,301 | Valid |
| 11 | 0,636 | 0,301 | Valid |

Sumber: Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 11 butir pernyataan dinyatakan valid karena r Hitung lebih besar dari r Tabel. Dengan demikian kuesioner dapat digunakan.

Tabel 3.4. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0,441 | 0,301 | Valid |
| 2 | 0,615 | 0,301 | Valid |
| 3 | 0,418 | 0,301 | Valid |
| 4 | 0,694 | 0,301 | Valid |
| 5 | 0,740 | 0,301 | Valid |
| 6 | 0,621 | 0,301 | Valid |
| 7 | 0,713 | 0,301 | Valid |
| 8 | 0,802 | 0,301 | Valid |
| 9 | 0,683 | 0,301 | Valid |
| 10 | 0,593 | 0,301 | Valid |
| 11 | 0,652 | 0,301 | Valid |
| 12 | 0,632 | 0,301 | Valid |
| 13 | 0,704 | 0,301 | Valid |
| 14 | 0,553 | 0,301 | Valid |

Sumber: Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 14 butir pernyataan dinyakan valid karena r Hitung lebih besar dari r Tabel. Dengan demikian kuesioner dapat digunakan.

Tabel 3.5. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0,619 | 0,301 | Valid |
| 2 | 0,526 | 0,301 | Valid |
| 3 | 0,650 | 0,301 | Valid |
| 4 | 0,667 | 0,301 | Valid |
| 5 | 0,646 | 0,301 | Valid |

Tabel 3.5. Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y) (Lanjutan)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Butir | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 6 | 0,579 | 0,301 | Valid |
| 7 | 0,734 | 0,301 | Valid |
| 8 | 0,662 | 0,301 | Valid |
| 9 | 0,467 | 0,301 | Valid |
| 10 | 0,584 | 0,301 | Valid |

Sumber: Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan dinyakan valid karena r Hitung lebih besar dari r Tabel. Dengan demikian kuesioner dapat digunakan.

1. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas memiliki arti dan sifat dipercaya, suatu alat ukur memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti yang lain tetap akan menghasilkan hasil yang sama. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Butir-butir yang sudah valid, selanjutnya diuji tingkat reliabilitasnya atau keandalannya dengan menggunakan kriteria numnally (1990), menerangkan bahwa jika cronbach alpha > 60%, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Setelah dilakukan analisis dengan bantuan program *SPSS for Windows* 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM (X1)

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .832 | .832 | 11 |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil α sebesar 0,832 > 0,60 dari 11 butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .884 | .885 | 14 |

Sumber: Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil α sebesar 0,885 > 0,60 dari 14 butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tebel berikut:

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .810 | .817 | 10 |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil α sebesar 0,817 > 0,60 dari 10 butir pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliable atau stabil dari waktu ke waktu.

**3.6. Pengolahan Data Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum obyek penelitian dalam penelitian ini. Perhitungan statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, maupun standar deviasi dari masing-masing variabel, dan juga untuk mengetahui frekuensi kecendrungan terhadap variabel tersebut.

Adapun pedoman dalam menetapkan jumlah interval kelas yang kemudian disebut dengan rumus sturges (Nugroho, 2007):

1. Menentukan Jumlah Kelas Interval

K = 1 + 3,3 log n 3.2

Dimana:

K : jumlah kelas interval

n : jumlah data observasi

3,3 : bilangan konstan

1. Menentukan rentang kelas (*range*) 3.3

*range* = nilai maksimum – nilai minimum

1. Menentukan panjang kelas interval

Rentang kelas interval = $\frac{Rentang Kelas}{Jumlah Kelas Interval}$ 3.4

Data variabel kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan pengembangan sumber daya manusia dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kelompok tinggi

Semua responden yang mempunyai skor sebanyak skor rata-rata ideal plus 1 Standar Deviasi ideal ke atas ( > Mi + 1 SDi)

1. Kelompok sedang

Semua responden yang mempunyai skor rata-rata ideal minus 1 Standar Deviasi ideal sampai dengan skor rata-rata ideal plus 1 Standar Deviasi ideal (antara Mi – 1SDi sampai dengan Mi + 1SDi).

1. Kelompok rendah

Semua responden yang mempuyai skor lebih rendah dari skor rata-rata ideal minus 1 Standar Deviasi ideal (< Mi – 1SDi)

*Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus dengan perhitungan sebagai berikut:

*Mean* ideal = $\frac{1}{2}$ (Skor tertinggi + Skor terendah) 3.5

Standar Deviasi ideal = $\frac{1}{6}$ (Skor tertinggi - Skor terendah) 3.6

Kelompok tinggi = > (Mi + 1SDi)

Kelompok sedang = (Mi – 1SDi) sampai dengan (Mi + 1SDi)

Kelompok rendah = < (Mi – 1SDi)

**3.7. Uji Asumsi Klasik**

Teknik analisis data pada penelitian ini setelah data kuesioner dikumpulkan kemudian dilakukan uji asumsi klasik seperti, uji normalitas, uji Mulikolinearitas,dan uji Heteroskedastisitas,

**3.8. Hipotesis**

Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan sebagai berikut:

H0 : Variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H1 ∶ Variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

kemudian dilakukan uji hipotesis yaitu, uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**3.9. Diagram Alir Penelitian**

Berikut adalah diagram alir penelitan yang dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Gambar 3.1. Diagram Alir Penelitian

Sumber: Penelitian, 2018

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Pengumpulan Data**

 Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan pertanyaan maupun pernyataan yang diperlukan dalam penelitian ini kepada seluruh pegawai dan tenaga kerja suka rela Sekretariat DPRD Kota Dumai. Data yang diambil digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan analisis regresi linier berganda. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Lembar pernyataan angket dapat di lihat pada lampiran 1. Lampiran 2 berisikan hasil rekapitulasi kuesioner untuk variabel pengembangan sumber daya manusia. Lampiran 3 berisikan hasil rekapitulasi kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan. Lampiran 4 berisikan hasil rekapitulasi kuesioner untuk variabel kinerja pegawai.

**4.1.2. Pengolahan Data Statistik Deskriptif**

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Data Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) diperoleh dari lembar angket yang terdiri dari 11 butir pernyataan dengan menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada responden menunjukkan bahwa variabel (X1) diperoleh skor tertinggi sebesar 55 dari skor tertinggi yaitu sebesar 55 (5 × 11) dan skor terendah sebesar 31 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu sebesar 11 (1 × 11). Dari skor tersebut kemudian dianalisis, maka dipeoleh *Mean* (M) sebesar 42.9, *Median* (Me) sebesar 43, *Modus* (Mo) sebesar 47, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5,6757.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel pengembangan sumber daya manusia dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval = 1 + 3,3 log n

= 1 + 3,3 log 43

= 1 + 3,3 (1,63347)

= 1 + 5,39

= 6,39 ≈ 6

1. Menentukan rentang kelas (*range*)

Rentang kelas = Skor Maksimum – Skor Minimum

= 55 – 31

= 24

1. Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval = $\frac{Rentang Kelas}{Jumlah Kelas Interval}$ = $\frac{24}{6}$ = 4

Distribusi frekuensi variabel pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan SDM (X1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi |
| 1 | 31-34 | 5 |
| 2 | 35-38 | 3 |
| 3 | 39-42 | 10 |
| 4 | 43-46 | 9 |
| 5 | 47-50 | 14 |
| 6 | 51-54 | 2 |
| Jumlah | 43 |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

 Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel pengebangan SDM (X1) diatas maka dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

Gambar 4.1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel pengembangan SDM

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui jumlah responden yang tertinggi berada pada kelas interval 47 sampai 50 yang berjumlah 14 orang responden, sedangkan jumlah responden yang terendah berada pada kelas interval 51 sampai 54 yang berjumlah 2 orang responden.

*Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus dengan perhitungan sebagai berikut:

*Mean* ideal = $\frac{1}{2}$ (Skor tertinggi + Skor terendah)

 = $\frac{1}{2}$ (55 + 31) = 43

Standar Deviasi ideal = $\frac{1}{6}$ (Skor tertinggi - Skor terendah)

 = $\frac{1}{6}$ (55 - 31) = 4

Kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan pengembangan sumber daya manusia dengan ketentuan sebagai berikut:

Kelompok tinggi = > (Mi + 1SDi)

 = > (43 + 4)

 = > 47

Kelompok sedang = (Mi – 1SDi) sampai dengan (Mi + 1SDi)

 = (43 – 4) sampai dengan (43 + 4)

 = 39 sampai dengan 47

Kelompok rendah = < (Mi – 1SDi)

 = < (43 – 4)

 = < 39

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pengembangan SDM

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif | Kategori |
| 1 | X > 47 | 16 | 37% | Tinggi |
| 2 | 39 ≤ X ≤ 47 | 18 | 42% | Sedang |
| 3 | X < 39 | 9 | 21% | Rendah |
| Jumlah | 43 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan data distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa kecenderungan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 16 responden atau sebesar 37%, pada kategori sedang sebanyak 18 responden atau sebesar 42%, dan pada kategori rendah sebanyak 9 responden atau sebesar 21%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecendrungan variabel pengembangan SDM berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 18 responden atau sebesar 42% dari jumlah sampel yang berjumlah 43 responden.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Data Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh dari lembar angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan dengan menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada responden menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh skor tertinggi sebesar 63 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai yaitu sebesar 70 (5 × 14) dan skor terendah sebesar 32 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu sebesar 14 (1 × 14). Dari skor tersebut kemudian dianalisis maka, dipeoleh *Mean* (M) sebesar 52.395, *Median* (Me) sebesar 54, *Modus* (Mo) sebesar 56, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 8,1916.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval = 1 + 3,3 log n

= 1 + 3,3 log 43

= 1 + 3,3 (1,63347)

= 1 + 5,39

= 6,39 ≈ 6

1. Menentukan rentang kelas (*range*)

Rentang kelas = Skor Maksimum – Skor Minimum

= 63 – 32

= 31

1. Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval = $\frac{Rentang Kelas}{Jumlah Kelas Interval}$ = $\frac{31}{6}$ = 5,1667 ≈ 5

Distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi |
| 1 | 32-36 | 2 |
| 2 | 37-41 | 5 |
| 3 | 42-46 | 3 |
| 4 | 47-51 | 5 |
| 5 | 52-56 | 15 |
| 6 | 57-61 | 13 |
| Jumlah | 43 |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan diatas maka dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

Gambar 4.2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui jumlah responden yang tertinggi berada pada kelas interval 52 sampai 56 yang berjumlah 15 orang responden, sedangkan jumlah responden yang terendah berada pada kelas interval 32 sampai 36 yang berjumlah 2 orang responden.

*Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus dengan perhitungan sebagai berikut:

*Mean* ideal = $\frac{1}{2}$ (Skor tertinggi + Skor terendah)

 = $\frac{1}{2}$ (63 + 32)

 = 47,5 ≈ 48

Standar Deviasi ideal = $\frac{1}{6}$ (Skor tertinggi - Skor terendah)

 = $\frac{1}{6}$ (63 - 32)

 = 5,16 ≈ 5

Kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan Kemampuan Gaya Kepemimpinan dengan ketentuan sebagai berikut:

Kelompok tinggi = > (Mi + 1SDi)

 = > (48 + 5)

 = > 53

Kelompok sedang = (Mi – 1SDi) sampai dengan (Mi + 1SDi)

 = (48 – 5) sampai dengan (48 + 5)

 = 43 sampai dengan 53

Kelompok rendah = < (Mi – 1SDi)

 = < (48 – 5)

 = < 43

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif | Kategori |
| 1 | X > 53 | 26 | 60% | Tinggi |
| 2 | 43 ≤ X ≤ 53 | 10 | 23% | Sedang |
| 3 | X < 43 | 7 | 16% | Rendah |
| Jumlah | 43 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan data distribusi frekuensi gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa kecenderungan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 26 responden atau sebesar 60%, pada kategori sedang sebanyak 10 responden atau sebesar 23%, dan pada kategori rendah sebanyak 7 orang responden atau sebesar 16%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecendrungan variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 60% dari jumlah sampel yang berjumlah 43 responden.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data Kinerja Pegawai (Y) diperoleh dari lembar angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan dengan menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebar kepada responden menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh skor tertinggi sebesar 47 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai yaitu sebesar 50 (5 × 10), dan skor terendah sebesar 28 dari skor terendah yang mungkin dicapai yaitu sebesar 10 (1 × 10). Dari skor tersebut kemudian dianalisis maka, dipeoleh *Mean* (M) sebesar 39.488, *Median* (Me) sebesar 40, *Modus* (Mo) sebesar 45, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 4,8813.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval = 1 + 3,3 log n

= 1 + 3,3 log 43

= 1 + 3,3 (1,63347)

= 1 + 5,39

= 6,39 ≈ 6

1. Menentukan rentang kelas (*range*)

Rentang kelas = Skor Maksimum – Skor Minimum

= 47 – 28

= 19

1. Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval = $\frac{Rentang Kelas}{Jumlah Kealas Interval}$ = $\frac{19}{6}$ = 3.16 ≈ 3

Distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi |
| 1 | 28-30 | 2 |
| 2 | 31-33 | 3 |
| 3 | 34-36 | 6 |
| 4 | 37-39 | 8 |
| 5 | 40-42 | 11 |
| 6 | 43-45 | 13 |
| Jumlah | 43 |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai diatas maka dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

Gambar 4.3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui jumlah responden yang tertinggi berada pada kelas interval 43 sampai 45 yang berjumlah 13 orang responden, sedangkan jumlah responden yang terendah berada pada kelas interval 28 sampai 30 yang berjumlah 2 orang responden.

*Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus dengan perhitungan sebagai berikut:

*Mean* ideal = $\frac{1}{2}$ (Skor tertinggi + Skor terendah)

 = $\frac{1}{2}$ (47 + 28)

 = 37,5 ≈ 38

Standar Deviasi ideal = $\frac{1}{6}$ (Skor tertinggi - Skor terendah)

 = $\frac{1}{6}$ (47 - 28)

 = 3,167 ≈ 3

Kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan Kinerja Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:

Kelompok tinggi = > (Mi + 1SDi)

 = > (38 + 3)

 = > 41

Kelompok sedang = (Mi – 1SDi) sampai dengan (Mi + 1SDi)

 = (38 – 3) sampai dengan (38 + 3)

 = 35 sampai dengan 41

Kelompok rendah = < (Mi – 1SDi)

 = < (38 – 3)

 = < 35

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Kelas Interval | Frekuensi | Relatif | Kategori |
| 1 | X > 41 | 24 | 56% | Tinggi |
| 2 | 35 ≤ X ≤ 41 | 14 | 33% | Sedang |
| 3 | X < 35 | 5 | 12% | Rendah |
| Jumlah | 43 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan data distribusi frekuensi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kecenderungan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 24 responden atau sebesar 56%, pada kategori sedang sebanyak 14 responden atau sebesar 33%, dan pada kategori rendah sebanyak 5 responden atau sebesar 12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecendrungan variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 56% dari jumlah sampel yang berjumlah 43 responden.

**4.1.3. Pengolahan Data Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang telah diambil dari para responden yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang kemudian akan dikombinasikan sehingga membentuk beberapa model persamaan regresi untuk diketahui model yang tepat dan dilihat pengaruh apa yang akan dihasilkan dari beberapa model tersebut. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X2 : Gaya Kepemimpinan

Pengolahan data yang akan dilakukan menggunakan bantuan *software* yaitu aplikasi *SPSS 16.0* Langkah pertama adalah dengan membuat model awal dari regresi linier berganda dari data asli dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Model awal tersebut adalah Y = a + bX1 + bX2. Setelah persamaan regresi didapat, kemudian dilakukan pengujian untuk melihat apakah terdapat keterkaitan antara varibel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dengan menggunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Pengujian asusmsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji F dan analisis uji T.

**4.1.4. Uji Asumsi Klasik**

**4.1.4.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji *one sample* *Kolmogorov*-*Smirnov* menggunakan aplikasi *software SPSS 16.0* dengan tingkat signifikan diatas 0,05. Data dikatakan normal apabila berada di atas tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.7. Hasil *Output* Uji Normalitas

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
| --- |
|  |  | skor\_SDM | skor\_GK | skor\_KP |
| N | 43 | 43 | 43 |
| Normal Parametersa | Mean | 42.9767 | 52.3953 | 39.4884 |
| Std. Deviation | 5.67571 | 8.19157 | 4.88132 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .133 | .153 | .100 |
| Positive | .077 | .098 | .068 |
| Negative | -.133 | -.153 | -.100 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .871 | 1.005 | .655 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .433 | .264 | .784 |
| a. Test distribution is Normal. |

Sumber: Pengolahan Data Spss, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil *output* uji normalitas diatas menggunakan uji *one-sample Kolmogorov*-*Smirnov,* diketahui bahwa nilai signifikan pada skor total pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,433 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal. Untuk skor total pada gaya kepemimpinan sebesar 0,264 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal. Serta skor total untuk kinerja pegawai sebesar 0,784 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data berdistribusi normal.

**4.1.4.2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%,

2. Nilai Toleransi < 0,10,

3. Nilai VIF > 10.

Berikut hasil uji multikolinearitas menggunakan *software SPSS 16.0* seperti tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil *output* uji multikolinearitas

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 10.600 | 4.249 |  | 2.495 | .017 |  |  |
| skor\_SDM | .514 | .108 | .597 | 4.737 | .000 | .719 | 1.390 |
| skor\_GK | .130 | .075 | .218 | 1.730 | .091 | .719 | 1.390 |
| a. Dependent Variable: skor\_KP |  |  |  |  |  |

Sumber: Pengolahan Data Spss, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8. hasil *output Coefficientsa* dapat dilihat kolom VIF diketahui bahwa nilai VIF untuk variable bebas berada di bawah 10, pada kolom *Tolerance* diketahui bahwa nilai toleransi untuk variabel bebas berada diatas 0,10, sedangkan pada kolom *Sig* diketahui bahwa nilai tingkat korelasi dibawah 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

**4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasititas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam model regresi harus menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji grafik regresi yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4. Hasil output uji heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Spss, 2018

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

**4.1.5. Pengujian Hipotesis**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, .... Xn) terhadap variabel independen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel X dan Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati nol maka hubungan semakin jauh.

Table 4.9. Hasil Pengolahan Analisis Regresi Linier Berganda

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .736a | .542 | .520 | 3.38358 |
| a. Predictors: (Constant), skor\_GK, skor\_SDM |

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 542.799 | 2 | 271.400 | 23.706 | .000a |
| Residual | 457.945 | 40 | 11.449 |  |  |
| Total | 1000.744 | 42 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), skor\_GK, skor\_SDM |  |  |
| b. Dependent Variable: skor\_KP |  |  |  |  |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.600 | 4.249 |  | 2.495 | .017 |
| skor\_SDM | .514 | .108 | .597 | 4.737 | .000 |
| skor\_GK | .130 | .075 | .218 | 1.730 | .091 |
| a. Dependent Variable: skor\_KP |  |  |  |

Sumber: Pengolahan Data Spss, 2018

**4.1.5.1. Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada *output* dari hasil tabel regresi linier berganda diatas. Tahapan dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis:

Ho: Variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H1: Variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

1. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (α = 5%).
2. Berdasarkan table hasil pengolahan analisis regresi linier berganda diperoleh F hitung sebesar 23,706
3. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 43-2-1 = 40, maka F tabel adalah 3,23.
4. Kriteria pengujian: Ho diterima jika F hitung < F tabel

Ho ditolak jika F hitung > F tabel

1. F hitung > F tabel (23,706 > 3,23) maka H1 diterima.
2. Kesimpulan:

Karena F hitung > F tabel (23,706 > 3,23) maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya, Variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

**4.1.5.2. Uji T (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1,X2)secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada *output* dari hasil table pengolahan analisis regresi linier berganda dengan nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 4,737, sedangkan untuk nilai t hitung untuk variabel X2 sebesar 1,730.

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Pengembangan SDM (X1)

Tahapan dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

H1 : Ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (α = 5%).
2. Berdasarkan table pengolahan analisis regresi linier berganda dengan nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 4,737
3. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% : 2 = 2,5% dengan df 43-3 = 40, maka t tabel sebesar 2,021
4. Kriteria pengujian : Ho diterima jika t hitung < t tabel

 Ho ditolak jika t hitung > t tabel

1. t hitung > t tabel (4,737 > 2,021) maka H1 diterima.
2. Kesimpulan:

Karena t hitung > t tabel (4,737 > 2,021) maka H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tahapan dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

H1 : Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

1. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (α = 5%).
2. Berdasarkan table pengolahan analisis regresi linier berganda dengan nilai t hitung untuk variabel X2 sebesar 1,730.
3. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% : 2 = 2,5% dengan df 43-3 = 40, maka t tabel sebesar 2,021
4. Kriteria pengujian : Ho diterima jika t hitung < t tabel

 Ho ditolak jika t hitung > t tabel

1. t hitung < t tabel (1,730 < 2,021) maka Ho diterima.
2. Kesimpulan:

Karena t hitung < t tabel (1,730 < 2,021) maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

**4.2. Pembahasan**

1. Analisis dan Evaluasi Data Statistik Deskriptif

Analisis dan evaluasi data statistik deskriptif berdasarkan pengolahan data, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Rekapitulasi hasil pengolahan data statistik

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Variabel | Kategori Kecendrungan |
| Tinggi | Sedang | Rendah |
| Frekuensi | Relatif | Frekuensi | Relatif | Frekuensi | Relatif |
| 1. | X1 | 16 | 37% | 18 | 42% | 9 | 21% |
| 2. | X2 | 26 | 60% | 10 | 23% | 7 | 16% |
| 3. | Y | 24 | 56% | 14 | 33% | 5 | 12% |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat kecendrungan pegawai untuk variable pengembangan sumber daya manusia (X1), terlihat bahwa dari 43 responden, sebanyak 42% responden berada pada tingkat kecendrungan sedang yaitu sebanyak 18 orang responden. Untuk variable gaya kepemimpinan (X2), terlihat bahwa dari 43 responden, sebanyak 60% responden berada pada tingkat kecendrungan tinggi, yaitu sebanyak 26 orang responden. Untuk variable kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa dari 43 responden, sebanyak 56% responden berada pada tingkat kecendrungan tinggi, yaitu sebanyak 24 orang responden.

1. Analisis dan Evaluasi Metode Regresi Linier Berganda

Analisis dan Evaluasi untuk metode analisis regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Harga R dan R2 | Harga F | Koef. | Konst. | Keterangan |
| R | R­2 | Fhitung | Ftabel |
| X1 | Y | 0,736 | 0,542 | 23,706 | 3,23 | 0,514 | 10,6 | Positif |
| X2 | 0,130 | Positif |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

Y = 10,6 + 0,514X1 + 0,130X2

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika:

1. Nilai pengembangan sumber daya manusia (X1) naik 1 poin dan diasumsikan nilai variabel lainnya tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,514 poin.
2. Nilai gaya kepemimpinan (X2) naik 1 poin dan diasumsikan nila variabel lainnya tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,130 poin.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

1. Evaluasi Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Sedangkan uji hipotesis terdiri dari uji F (simultan) dan uji T (parsial) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Pengolahan Data | Variabel | Kesimpulan |
| X1 | X2 |
| 1 | Uji Multikolinearitas | VIF1.390 | VIF1.390 | Nilai VIF tiap variabel < 10, artinya model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas  |

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis (Lanjutan)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Pengolahan Data | Variabel | Kesimpulan |
| X1 | X2 |
| 2 | Uji Heteroskedastisitas | dapat dilihat dari hasil *output* uji heteroskedastisitas menggunakan grafik regresi, sebaran titik tidak membentuk pola/ alur tertentu | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| 3 | Uji Normalitas | dapat dilihat dari hasil *output* uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogorof-smirnov* dengan sig > 0.05 | Nilai sig. >0,05, artinya data berdistribusi normal |
| 4 | Uji F (Simultan) |  F hitung > F tabel (23,706 > 3,23) | H1 diterima |
| 5 | Uji T (Parsial) | t hitung > t tabel (H1 diterima) | t hitung < t tabel (Ho diterima) | Uji T untuk (X1) menerima H1, sedangkan untuk (X2) Ho diterima |

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka evaluasi untuk uji asumsi klasik tidak ada masalah. Untuk uji F, H1 diterima, artinya variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk uji t, variabel pengembangan sumber daya manusia menerima H1, artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan menerima Ho, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian Ramadhiya (2016), bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. T hitung > T tabel (4,737 > 2,021) maka H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.
2. T hitung < T tabel (1,730 < 2,021) maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
3. Dari hasil uji F diketahui F hitung > F tabel (23,706 > 3,23) maka H1 diterima, artinya variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
	1. **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal dalam rangka terwujudnya peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kota Dumai yaitu:

1. Disarankan kepada Sekretaris DPRD Kota Dumai bersama pegawainya untuk meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya manusia dengan kemampuan pegawai menyelesaikan target kerja agar upaya dalam mewujudkan visi organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.
2. Disarankan kepada Sekretaris DPRD Kota Dumai guna meningkatkan kinerja pegawai diharapkan agar dapat mengusulkan pegawainya untuk mendapatkan pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anam, Z., M., 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel JASATEC cabang Gombang,* Tugas Akhir, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Arikunto, S., 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arsela, B., 2017, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung,* Skripsi, Universitas Lampung, Bandar Lampung.

Dharma, S., 2011. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Dalman, 2014, *Menulis Karya Ilmiah.* Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Ghozali, I., 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu, SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Kalangi, R., 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulawan Sagihe Sulawesi Utara*, Jurnal LPPM Bidang Ekosos Butkum, ISSN: 1412-6869, Vol. 2, N0.1, 2015.

Mangkunegara, A.A., Prabu, A., 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.

Nugraha, R., 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali,* Jurnal Katalogis, ISSN: 2304–2019, Volume 4, No. 10, 2016.

Peraturan Daerah Nomor 2 Tahunn 2011, Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota DumaiNomor 14 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Peraturan Walikota Dumai Nomor 17 Tahun 2008, Tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat DPRD Kota Dumai.

Perdana, E., 2016, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Manajemen FE UBB.

Ramadhiya., 2016, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur,* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN: 2355-5408, Volume 4, No. 4, 2016.

Rizal, S., 2017, *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indinesia Daerah Sulawesi Selatan*, Jurnal Economic, ISSN: 2087-7439, Vol. 5, No. 2, 2017.

Rusminingsih, D., 2010, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang,* Jurnal Ekonomi, Universitas Kanjuruhan Malang, Vol. 6, No. 1, 2010.

Sedarmayanti., 2009, *Manajemen* *Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi) dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Mandar Maju, Bandung.

Sinulingga, 2015, *Metode Penelitian (Edisi 3).* Medan: USU Press.

Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian, Bandung:* Alfabeta.

Suradi, 2015, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai,* Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Tampubolon, D., 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001,* Jurnal Standarisasi, Vol. 9, No. 3, 2007.

Teguh, S., dan Rosidah., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Graha Ilmu, Yogyakarta.

**KUESIONER**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN PADA SEKRETARIAT DPRD**

**KOTA DUMAI**

1. **Identitas Responden**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Golongan :

Masa Kerja :

1. **Petunjuk Pengisian**
2. Berilah tanda checklist ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai pegawai pada komponen -komponen variabel yang setiap itemnya memiliki nilai atau bobot. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

**SS =** Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju dan memiliki bobot 5.

**S =** Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju dan memiliki bobot 4.

**CS =** Apabila jawaban tersebut menurut anda cukup setuju dan memiliki bobot 3.

**TS =** Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju dan memiliki bobot 2.

**STS =** Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju dan memiliki bobot 1.

1. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban
2. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.
3. **Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Daftar Pertanyaan** | **Alternative jawaban** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1. | Saya sangat memahami dan menguasai teknis pekerjaan saya  |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya mampu menangani segala kendala yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat  |  |  |  |  |  |
| 3. | saya mendukung penuh tujuan organisasi dengan segala kemampuan yang ada pada diri saya |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya mampu menjelaskan dan membantu jika rekan memiliki kendala dalam pekerjaannya |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah mempunyai pengalaman pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi  |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan pelatihan |  |  |  |  |  |
| 8. | Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan arah kebijakan organisasi |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja |  |  |  |  |  |

1. **Gaya Kepemimpinan (X2)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Daftar Pertanyaan** | **Alternative jawaban** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1. | Atasan selalu mengarahkan pekerjaan yang harus saya lakukan |  |  |  |  |  |
| 2. | Atasan selalu memberikan arahan jika pegawainya memiliki kendala dalam melaksanakan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 3. | Atasan selalu mengingatkan saya selalu tentang pekerjaan sesuai standar prosedur |  |  |  |  |  |
| 4. | Atasan saya bersikap adil dalam memperlakukan semua pegawai |  |  |  |  |  |
| 5. | Cara menegur atasan saya terhadap pegawai sangatlah bijaksana |  |  |  |  |  |
| 6. | Atasan bersikap ramah terhadap pegawai |  |  |  |  |  |
| 7. | Atasan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai |  |  |  |  |  |
| 8. | Atasan sering melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan |  |  |  |  |  |
| 9. | Atasan meminta saran dari pegawai dalam menyelesaikan kendala dalam pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 10. | Atasan menuntut agar pegawai bisa lebih aktif dan partisipatif dalam kendala pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 11. | Atasan mengawasi, menilai dan mengkoreksi setiap pekerjaan yang dihasilkan pegawai |  |  |  |  |  |
| 12. | Atasan menekankan kinerja yang berkelanjutan agar mencapai hasil yang memuaskan |  |  |  |  |  |
| 13. | Atasan menanamkan sikap optimis dalam melakukan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 14. | Atasan menekankan agar kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan |  |  |  |  |  |

1. **Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Daftar Pertanyaan** | **Alternative jawaban** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1. | Kualitas hasil pekerjaan saya ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan harapan organisasi. |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dan tidak membuang waktu |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan tepat guna |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya merasa telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. |  |  |  |  |  |
| 5. | Usai menyelesaikan pekerjaan, saya selalu mengevaluasinya. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya selalu berangkat kekantor dengan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya selalu bertanya kepada atasan jika saya memiliki kendala dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut untuk segera menyelesaikannya. |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya berani memberikan saran kepada atasan jika atasan melakukan kesalahan dalam pengambilan keputusan. |  |  |  |  |  |

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pengembangan SDM

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Pengembangan Sumber Daya Manusia  | Total Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 46 |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 12 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 15 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 32 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 34 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pengembangan SDM |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Pengembangan Sumber Daya Manusia | Total Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 48 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| Total | 1848 |

Sumber: Pengumpulan Data, 2018

Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Gaya Kepemimpinan(X2) | Total Skor |  | Total Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 60 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 12 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 41 |
| 15 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 33 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 40 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 44 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 60 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 32 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 37 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 36 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Gaya Kepemimpinan(X2) | Total Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 62 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 62 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 62 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| Total  | 2253 |

Sumber: Pengumpulan Data, 2018

Lampiran 4. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Kinerja Pegawai (Y) | Total Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 28 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 14 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 34 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 33 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 44 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 40 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |

Lampiran 4. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Lanjutan)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responden | Nomor Butir Pernyataan : Kinerja Pegawai (Y) | Skor |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| Total | 162 | 176 | 180 | 181 | 184 | 165 | 172 | 183 | 162 | 172 | 1737 |

Sumber: Pengumpulan Data, 2018

|  |
| --- |
| Lampiran 5: F tabel |
| **Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05** |
| **df 2** | **df 1** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **1** | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 |
| **2** | 18.5 | 19.0 | 19.1 | 19.2 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.4 |
| **3** | 10.1 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 |
| **4** | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 |
| **5** | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 |
| **6** | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 |
| **7** | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 |
| **8** | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 |
| **9** | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 |
| **10** | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 |
| **11** | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 |
| **12** | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 |
| **13** | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 |
| **14** | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 |
| **15** | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 |
| **16** | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 |
| **17** | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 |
| **18** | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 |
| **19** | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 |
| **20** | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 |
| **21** | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 |
| **22** | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 |
| **23** | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 |
| **24** | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 |
| **25** | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 |
| **26** | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 |
| **27** | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 |
| **28** | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 |
| **29** | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 |
| **30** | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 |
| **31** | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 |
| **32** | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 |
| **33** | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 |
| **34** | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 |
| **35** | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 |
| **36** | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 |
| **37** | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 |
| **38** | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 |
| **39** | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 |
| **40** | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 |
| **41** | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 |

Lampiran 6: T tabel

|  |
| --- |
| **Titik Persentase Distribusi t (df = 10-40)** |
| **Pr****Df** | 0,25 | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 | 0,001 |
| **10** | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| **11** | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| **12** | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| **13** | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| **14** | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| **15** | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| **16** | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| **17** | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| **18** | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| **19** | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| **20** | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| **21** | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| **22** | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| **23** | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| **24** | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| **25** | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| **26** | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| **27** | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| **28** | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| **29** | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| **30** | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| **31** | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| **32** | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| **33** | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| **34** | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| **35** | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| **36** | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| **37** | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| **38** | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| **39** | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| **40** | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |