

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN MANOKWARI PROVINSI PAPUA BARAT

Syafaruddin¹⁾ Nasrullah²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: mmsyafar@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: nasrullah@unismuh.ac.id

Abstract

The research aims to find out and analyze the influence of motivation, leadership, work discipline, and infrastructure on the performance of Bappeda employees in Manokwari Regency, West Papua Province.

The research was conducted for 3 (three) months at the Bappeda Office of Manokwari Regency of West Papua Province. The population of the study was all civil servants (civil servants) in Bappeda Manokwari Regency of West Papua Province as many as 40 people considering the small population then the sampling technique using saturated sampling (census) that is the entire population of 40 people assuming all employees have the same opportunity. To find out the influence of free or independent variables (motivation, leadership, work discipline, and infrastructure) on bound or dependent variables (employee performance), multiple regression analysis is used.

The results showed that work motivation, leadership, work discipline, and infrastructure had a positive and significant effect on the level of performance of Bappeda employees in Manokwari Regency, West Papua Province.

Keywords: motivation, leadership, discipline, means and performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan di Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat sebanyak 40 orang mengingat jumlah populasi yang sedikit maka teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang dengan asumsi semua pegawai memiliki kesempatan yang sama. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independent (motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja pegawai), digunakan analisa regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Kata kunci: motivasi, kepemimpinan, disiplin, sarana dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Good governance (tata kelola yang baik) merupakan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal ataupun eksternal. Aturan ini menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak tersebut atau sistem yang mengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Ada empat unsur utama dan satu unsur tambahan dari *Good Governance* yaitu Transparansi, Integritas, Akuntabilitas, Tanggung jawab dan satu unsur tambahan yaitu Partisipasi.

Pada pengukuran kinerja kegiatan di lingkungan kelompok indikator kinerja *input*, *output* dan *outcome* yang setiap indikator kinerja penentuannya berdasarkan dari kegiatan yang direncanakan dan yang dilaksanakan kecuali indikator kinerja *benefit* dan *impact*, penilaian manfaat serta dampaknya belum dapat dilakukan sejauhmana pengaruh dari suatu kegiatan.

Perencanaan yang tidak konsisten dengan pelaksanaan program kerja yang ada, akan berdampak terhadap turunnya motivasi kerja pegawai, adanya kemampuan yang tidak sesuai dengan bidang kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan yang tidak optimal, disiplin kerja pegawai yang rendah serta sarana prasarana yang tidak memadai.

Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun non profit seperti kegiatan pemerintahan, sedang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) serta sarana prasarana pendukung sehingga mengalami kesulitan dalam pencapaian kinerjanya. Atas dasar problema tersebut maka dalam penyelenggaraan organisasi, utamanya dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada masyarakat, problema tersebut perlu dilakukan pembenahan secara terencana dan terstruktur agar citra pemerintahan ditengah-tengah masyarakat yang semakin kritis tidak menjadi terpuruk.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Bappeda Kabupaten Manokwari, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, diantaranya :

- a. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
- b. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
- c. Rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.
- d. Rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka menarik untuk dilakukan kajian yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Teori Manajemen

1) Definisi dan Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsifungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya, walaupun definisi itu beragam bunyinya, tetapi pada pokoknya unsur-unsur yang ada didalamnya adalah sama diantaranya adalah:

Hasibuan (2007 : 2) mendefinisikan manajemen sebagai berikut : "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Koontz dan O' Donnel (dalam Hasibuan, 2007 : 3) mengemukakan manajemen sebagai berikut : "*Management is getting things done through the people*"

Definisi di atas menjelaskan manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang-orang. Dalam definisi ini manajemen menitik-beratkan pada usaha memanfaatkan orang lain dalam pencapaian tujuan tersebut, maka orang-orang dalam organisasi harus jelas wewenang, tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Terry (Hasibuan, 2007 : 2) memberikan definisi sebagai berikut : "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources*".

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum penulis membahas pengertian tentang manajemen sumber daya manusia dan fungsi-fungsinya, terlebih dahulu akan penulis kemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia yang mendasar.

Adapun pengertian manajemen menurut Terry yang dialihbahasakan oleh Winardi (2004 : 4) adalah : "Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber.

Sedangkan pengertian personalia menurut Manulang (2007 : 16) yang disebut dengan istilah kepegawaian adalah : "Kepegawaian yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha".

b. Pengertian Organisasi

Organisasi pada umumnya dapat dianggap sebagai sebuah sistim terbuka. Artinya dalam kenyataan organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Keluaran biasanya akan merupakan produk dan jasa, sedangkan masukan akan berupa bahan baku, uang, tenaga kerja dan sebagainya.

Suatu organisasi adalah suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya 2 (dua) orang yang berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Jadi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Muhammad, 2005: 59), bahwa yang dimaksud dengan organisasi adalah suatu wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara send iri-sendiri. Sedangkan menurut Robbins (dalam Muhammad, 2005: : 12), bahwa organisasi adalah suatu unit social yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun atas 2 (dua) orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terns menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama. Kemudian Gomes (2001 : 23), memberi batasan bahwa organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama disekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah *input* dari lingkungan menjadi barang atau jasa -jasa yang dapat dipasarkan.

c. Pengertian dan Penilaian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang berarti "penampilan" atau 'prestasi". Menurut Gasperz (2007 : 27), mendefinisikan *performance* sebagai pemberian pelayanan yang produktif, efektif dan efisien serta berkualitas berupa pengendalian terns menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Pengertian kinerja dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang tertuang dalam Inpres No.7 Tahun 2009 merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijaksanaan sesuai sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Manajemen kinerja menurut Johnson, dkk (2001 : 134) merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu. Sedangkan menurut Simamora (2007 : 97) mendefinikan manajemen kinerja sebagai alat dengannya perilaku-perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan tujuan organisasional .

Gomes (2001 : 135) menyatakan bahwa tujuan penilaian performansi secara umum, dapat dibedakan atas 2 (dua) macam yakni : (1) untuk mereward performansi sebelumnya (*to motivate future performance improvement*). Informasi yang diperoleh dari penilaian performansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan - penempatan pada tugas tertentu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar - standar

organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyalah - penyalah mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan memastikan bahwa upaya - upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi .

d. Motivasi Kerja

Istilah "motivasi" banyak ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut. Setiap saat orang selalu diliputi kebutuhan, kebutuhan menjadi suatu dorongan bila kebutuhan itu muncul hingga mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya, atau dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan.

Motivasi atau "motivation " berarti : pemberian motif penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga bahwa motivation adalah " faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu".

Hasibuan (2007 : 95) mengatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai . Selanjutnya, Siagian (2004 : 120) menyatakan bahwa penggerak (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Hal ini akan lebih jelas dikemukakan oleh Cormick (2005: 268) dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, mengemukakan bahwa “ *Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting*”. Artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya motivasi tidak terlepas dari kebutuhan, dan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa kepuasan dirinya.

e. Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002 : 62) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari pengertian itu terdapat 3 (tiga) hal yaitu : (a) dari seorang yang menduduki jabatan pimpinan dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi, (b) kepengikutan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan, dan (c) kemampuan mengubah "egosentrisme" para bawahan menjadi "organisasi-sentrisme."

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

Selanjutnya Kartono (2002 : 22) menyatakan kepemimpinan adalah suatu tindakan atau perilaku seseorang dalam mengarahkan, menunjukkan dan membina ke suatu proses yang lebih baik untuk mencapai tujuan dan harapan suatu organisasi. Pemimpin yang baik mempunyai nilai pemahaman mengenai koordinasi yang dipimpin, bertanggungjawab apa yang dipimpin, berani mengambil keputusan terhadap apa yang dipimpin, mampu mensosialisasikan apa yang dipimpin serta memberikan kebijaksanaan terhadap kepemimpinannya. Sehubungan dengan ini, kepemimpinan dalam kepegawaian adalah koordinasi antara pimpinan dan bawahan, komunikasi antar pimpinan dan bawahan, kerjasama antar figur / keteladanan dari orang-orang yang memimpin.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan juga merupakan suatu usaha

menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dan mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Champman dalam Umar (2001 : 31) ada 5 (lima) landasan kepemimpinan yang kokoh yaitu : cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif.

f. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2007), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Tambunan (2005), menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk mengadakan perubahan tingkah laku dipihak perorangan atau kelompok. Hal itu dijalankan atas otoritas atau wewenang. Situasi disipliner timbul pada saat individu atau kelompok telah melanggar norma-norma tingkah laku yang berlaku dalam kelompok atau organisasi, sehingga disiplin adalah merupakan pelatihan dan pengembangan saat kerjasama kekuatan kerja dalam usaha bersama-sama untuk mencapai realisasi tujuan dan objektif manajemen.

Disiplin menurut Hurlock (2007), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

g. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang kelancaran suatu kegiatan, maka organisasi harus memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai. Dikatakan demikian karena dengan sarana dan prasarana yang dimiliki harus cukup menjamin kelancaran operasional kegiatan dalam organisasi tersebut. Sehingga keberadaan sarana dan prasarana ini telah memberikan peran yang sangat besar dalam memperlancar kinerja dari pegawai.

Setiap bentuk usaha kerja sama sejumlah manusia dalam realisasi kegiatannya memerlukan berbagai alat bantu. Efektifitas kegiatan kerjasama dipengaruhi juga oleh tepat tidaknya alat bantu yang tersedia dan digunakan. Dalam suatu organisasi sarana dan prasarana diistilahkan sebagai alat. Alat-alat tersebut pada umumnya berupa benda-benda yang dipergunakan sebagai peralatan dilingkungan kantor atau perusahaan.

Sarana dan prasarana tersebut merupakan alat yang dapat menjamin kelancaran suatu usaha atau kegiatan dalam suatu organisasi dan lembaga. Sarana dan Prasarana pada Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat mencakup kelengkapan alat meliputi peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi serta kelayakan gedung perkantoran yang digunakan dalam kegiatan operasional dalam rangka mendukung kinerja aparat secara khusus dan kinerja lembaga secara umum.

Sehubungan dengan itu, Wayong dan Ichsan dalam Hamzah (2007:62) menyatakan bahwa suatu organisasi disebut baik apabila dipergunakan alat-alat yang tepat, yang bekerja sama secara tepat untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan secara tepat. Lebih jauh dijelaskan mengenai alat-alat spa atau jenis alat yang diperlukan dalam sebuah kantor antara lain : (1) alat-alat pokok dan alat-alat pembantu, (2) alat-alat konkrit dan alat-alat idaman, (3) alat-alat mekanis dan non-mekanis, (4) alat-alat keuangan dan alat-alat materil, dan (5) alat-alat organisasi dan alat-alat non organisasi.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana juga termasuk hal penting dalam menunjukkan pelaksanaan suatu kegiatan agar dapat mencapai hasil yang lebih baik.

3. METODE

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1998). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu

kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 40 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 70,00 persen dan sisanya sebanyak 12 orang atau sekitar 30,00 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1
Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	28	70
2.	Perempuan	12	30
Total		40	100

Sumber : Survei Tahun 2017

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Tabel 2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	12,50
2.	35 – 40	8	20,00
3.	41 – 45	9	22,50
4.	46 – 50	12	30,00
5.	> 50	6	15,00
Total		40	100,00

Sumber : Survei Tahun 2017

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 12 orang responden atau sekitar 30,00 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 12,50 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	22,50
2.	10 – 15	4	10,00
3.	16 – 20	16	40,00
4.	21 – 25	11	27,50
Total		40	100,00

Sumber : Survei Tahun 2017

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 16 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,00 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

b. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 10.0. seperti yang tampak pada Tabel 9. menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 4
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	1	0,531	0,30	Valid
	2	0,552	0,30	Valid
	3	0,373	0,30	Valid
	4	0,449	0,30	Valid
	5	0,428	0,30	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X_1)	1	0,585	0,30	Valid
	2	0,452	0,30	Valid
	3	0,421	0,30	Valid
	4	0,409	0,30	Valid
	5	0,421	0,30	Valid
Variabel Kepemimpinan (X_2)	1	0,452	0,30	Valid
	2	0,392	0,30	Valid
	3	0,349	0,30	Valid
	4	0,323	0,30	Valid
	5	0,341	0,30	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X_3)	1	0,544	0,30	Valid
	2	0,508	0,30	Valid
	3	0,479	0,30	Valid
	4	0,638	0,30	Valid
	5	0,313	0,30	Valid
Variabel Sarana Prasarana (X_4)	1	0,546	0,30	Valid
	2	0,401	0,30	Valid
	3	0,410	0,30	Valid
	4	0,516	0,30	Valid
	5	0,693	0,30	Valid

Sumber: Lampiran

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu ditunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,837	Reliabel
Motivasi kerja (X ₁)	0,670	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,719	Reliabel
Disiplin kerja (X ₃)	0,679	Reliabel
Sarana prasarana (X ₄)	0,634	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas ditunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ($> 60\%$), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

c. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Adapun faktor-faktor kinerja pegawai tersebut yaitu : motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (r square). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p \leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1) Pengujian Hipotesis Pertama sampai Keempat (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pertama sampai keempat yaitu menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (Kinerja pegawai), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan Two Tailed Test, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.11. sebagai berikut:

Tabel 6
Pengujian Hipotesis secara Parsial
Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai
Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat

Var	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R ² Parsial
X ₁	2,441 $>$ 2,000	Tolak Ho, Terima H ₁	0,014	0,664	0,441
X ₂	2,652 $>$ 2,000	Tolak Ho, Terima H ₁	0,009	0,711	0,506
X ₃	2,202 $>$ 2,000	Tolak Ho, Terima H ₁	0,018	0,674	0,454
X ₄	2,230 $>$ 2,000	Tolak Ho, Terima H ₁	0,022	0,576	0,332

Sumber : Lampiran

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa secara parsial faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung setiap variabel lebih besar dari t tabel.

Kontribusi variabel bebas yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada R^2 dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,441 atau 44,1%, dengan probabilitas sebesar 0,014, sumbangan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,506 atau 50,6 %, dengan probabilitas sebesar 0,009, sumbangan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,454 atau 45,4 %, sedangkan sumbangan variabel sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,332 atau 33,2 %, dengan probabilitas sebesar 0,022.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa nilai R^2 variabel kepemimpinan mempunyai nilai yang lebih tinggi dari nilai R^2 variabel-variabel bebas lainnya dan probabilitas faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai probabilitas mendekati 0 (nol), artinya sumbangan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari variabel bebas lainnya. Dengan demikian, hipotesis kedua teruji kebenarannya. Dan faktor kepemimpinan memiliki determinasi yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, hal ini dapat dilihat pada R^2 data statistik yang ditunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki kontribusi yang paling besar yaitu 0,506 atau 50,6 %, dengan probabilitas sebesar 0,009.

2) Pengujian Hipotesis Kelima (Uji F)

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang merupakan variabel bebas (X), yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 15.0, ditunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,002
Motivasi kerja (X_1)	0,448	0,179	2.503	0,023
Kepemimpinan (X_2)	0,599	0,197	3.040	0,011
Disiplin kerja (X_3)	0,386	0,173	2.231	0,027
Sarana prasarana (X_4)	0,317	0,148	2.142	0,031
F hitung = 3,012	Sig = 0,035		$R^2 = 0,856$	
F tabel = (4) (35) = 2,49	t tabel = 2,000		R = 0,925	

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada tabel 7 di atas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,448 X_1 + 0,599 X_2 + 0,386 X_3 + 0,317 X_4$$

Persamaan tersebut ditunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji apakah hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan Uji F

yang dilakukan dengan membandingkan nilai *F* hitung dengan nilai *F* tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian Two Tailed Test.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel 7 di atas, nampak bahwa *F* hitung lebih besar dari pada *F* tabel ($3,012 > 2,65$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan *F* hitung yaitu sebesar 0,035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan pada Bab III (Metodologi Penelitian) yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dengan demikian dinyatakan bahwa **Hipotesis Kelima Diterima**.

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas memengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R* square), di mana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,856 atau 85,6%. Hal ini berarti bahwa 0,856 atau 85,6% variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana. Sedangkan 14,4% variasi dari kinerja pegawai disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik ditunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor motivasi kerja ditingkatkan sebesar 0,448, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,448 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel motivasi kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Pegawai mempunyai kebutuhan dan cita-cita, untuk itulah mereka bangkit bekerja dan berorganisasi. Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat merupakan organisasi wadah yang menghimpun para pegawai dan pegawai yang mempunyai kebutuhan dan cita-cita. Oleh karena itu organisasi memerlukan keteraturan/ manajemen, sehingga motivasi dapat menjadi kenyataan sebagai penggerak aktivitas yang bermuara tercapainya suatu kinerja yang baik. Perlu diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan sengaja berdimensi luas. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Ronald O'Reilly (2005:45) bahwa cara terbaik untuk memahami motivasi pegawai ialah dengan memahami motivasi sebagai sesuatu yang bergantung pada tiga relasi. Jika ketiga relasi tersebut kuat, para pegawai cenderung termotivasi yaitu a) apakah para pegawai percaya bahwa jika mereka akan memberikan upaya kerja yang maksimum, b) apakah para pegawai percaya bahwa jika mereka mendapatkan penilaian kinerja yang baik, hal itu juga mereka akan mendapatkan imbalan dari perusahaan, dan c) apakah imbalan yang diterima pegawai sesuai dengan yang diinginkan.

2) Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik ditunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor kepemimpinan ditingkatkan sebesar 0,599, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,599 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel kepemimpinan ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Kepemimpinan adalah keinginan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Organisasi dalam kepemimpinan tenaga kerja dapat dilakukan melalui penataan suasana organisasi yang hangat atau sejuk serta membuat sistem-sistem imbalan dan hukum, menegakkan standar,

peraturan kebijakan yang ketat, dan memelihara komunikasi. Dengan demikian metode perkepemimpinan karyawan yang dilakukan perusahaan ini merupakan salah satu bentuk untuk menciptakan kondisi tingkat kinerja yang lebih baik.

Pegawai mempunyai kebutuhan dan cita-cita, untuk itulah mereka bangkit bekerja dan berorganisasi. Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat merupakan organisasi wadah yang menghimpun para pegawai dan pegawai yang mempunyai kebutuhan dan cita-cita. Oleh karena itu organisasi memerlukan keteraturan/ manajemen, sehingga kepemimpinan dapat menjadi kenyataan sebagai penggerak aktivitas yang bermuara tercapainya suatu kinerja yang baik. Perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak dapat dipaksakan. Kepemimpinan harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan sengaja berdimensi luas. Kepemimpinan bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang terkepemimpinan oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Ronald O'Relly (2005:45) bahwa cara terbaik untuk memahami kepemimpinan karyawan ialah dengan memahami kepemimpinan sebagai sesuatu yang bergantung pada tiga relasi. Jika ketiga relasi tersebut kuat, para karyawan cenderung terkepemimpinan yaitu a) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka akan memberikan upaya kerja yang maksimum, b) apakah para karyawan percaya bahwa jika mereka mendapatkan penilaian kinerja yang baik, hal itu juga mereka akan mendapatkan imbalan dari perusahaan, dan c) apakah imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan yang diinginkan.

3) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik ditunjukkan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor disiplin kerja ditingkatkan sebesar 0,386, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,386 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel disiplin kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Sedangkan disiplin kerja menurut George R. Terry (2005:29) mengemukakan: “*Coordination is the orderly synchronization of efforts to provide the proper amount, timing and directing of execution resulting in harmonious and unified to stated objective*”. (Disiplin kerja adalah sinkronisasi yang teratur dari usaha-usaha untuk menciptakan pengaturan waktu dan dipimpin, dalam hasil pelaksanaan yang harmonis dan bersatu untuk menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan). Sehingga dalam suatu lembaga atau organisasi disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan adalah dalam rangka mensukseskan pelaksanaan operasional organisasi, artinya dengan disiplin kerja maka karyawan dapat bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan tugas, petunjuk, dan aturan-aturan yang telah terstandarisasi. Dengan kata lain disiplin kerja adalah untuk menghindari agar tidak terjadi pelaksanaan tugas pegawai yang tumpang tindih.

4) Pengaruh Variabel Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik ditunjukkan bahwa faktor sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor sarana prasarana ditingkatkan sebesar 0,317, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,317 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel sarana prasarana ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dimana $t_{hitung} = 2,441 > t_{tabel} = 2,00$.

- b. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dimana $t_{hitung} = 2,652 > t_{tabel} = 2,00$.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dimana $t_{hitung} = 2,020 > t_{tabel} = 2,00$.
- d. Sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, dimana $t_{hitung} = 2,230 > t_{tabel} = 2,00$.
- e. Faktor motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang nampak bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($3,012 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F_{hitung} yaitu sebesar 0,035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,856 atau 85,6 %. sehingga variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh faktor-faktor kinerja yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana.
- f. Variabel kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan (dominan) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, disusul variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana dengan koefisien regresi setiap sebesar 0,599, 0,488, 0,386 dan 0,317.
- g. Di samping faktor motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan sarana prasarana, terdapat sekitar 14,4% variasi dari kinerja pegawai disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, kemampuan, dan lain-sebagainya.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ke-8, Rhineka Cipta. Yogyakarta.
- Azwar, Syaifuddin. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Burhanudin Harahap. (2003). *Supervisi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik, dan Pengawas*. Damai Jaya. Jakarta.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima.
- Penerbit Erlangga. Jakarta Cascio, W.F. 2002. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore.
- Cormick Ernest J. (2005). *Industrial Psychology*. Prentice-Hall, Inc. New York.
- Cushway Barry, (2009). *Human Resource Management*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk, (2005), *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. (2007). *Manajemen Personalialia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta.
- Gaspersz, Vincent (2007). *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gomes Faustino Cardoso, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Andi Offset. Yogyakarta.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., (2004). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamzah, Yakub, (2007). *Manajemen Administrasi Publik*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Handoko, T. H., (2000), *Manajemen*, BPFU-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hurlock, (2007), *Child Development*, Mc-Graw Hill Koga Khusa. Tokyo.
- Johnson, Richard A., & Lewin E. Ronsenzweig. (2001). *The Theory and Management of system*. McGraw-Hill. New York.
- Kaho, Josef Riwu, (2001), *Prospek Otonomi Daerah: Identifikasi Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kartono, Kartini, (2002), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara R1, (2003), *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 1 | Januari – Juni, 2018

- Lembaga Administrasi Negara. (2000). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Pustaka Utama. Jakarta.
- Manullang, M. (2007). *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Empat, Cetakan Pertama, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Maslow,A.H. (2000). *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Muhammad, Ami. (2005). *Komunikasi Organisasi*. J Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito Alex S., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A.. dan Leonard L. Berry. (2006). *Dalivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and expectations*. The Free Press. New York.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, (2003). *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Schuler, Randall S, dan Jackson, Susan E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Sentono, Prawiro, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, (2002), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. STIE, YKPN..
- Sinungan Muchdarsyah, 2005. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Susiati., (2001). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya Malang.
- Terry, George. R. (2003). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Nimran, (2001). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Widodo, Joko. S. (2002). *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, Rajawali Press. Jakarta