

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
ADMINISTRATION DEPARTMENT
POST GRADUATE PROGRAM
PROGRAM OF ADMINISTRATION SCIENCES
SPECIFIC STUDY : ADMINISTRATION AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT

ABSTRACT

Name : **IRWAN RIYANTO**
NPM : 0606018343
Research Title : Correlation Leadership and Motivation with Employ
Performance of Cooperation, Trading, Industry Dines of
Bogor Municipality

Thesis : xiv, 111 pages, Bibliography 55 books, 1 documents

Phenomenon taken as an objective research is employ performances at Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Municipality. The goal of research are to analyze correlation between Leadership and Motivation with Employ Performance at Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Municipality..

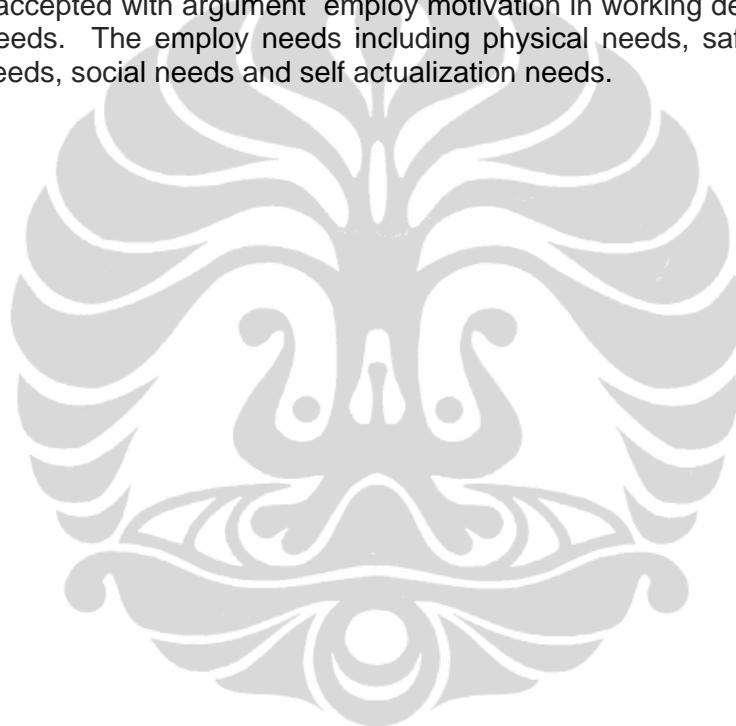
Leadership is correlating situation that influence guiding and directing from the leader with the staff condition to do the job in the organization (Hershey and Blanchard, 1995:178). From this definition define 3 dimension that used to be 12 research indicators as item of questioner.

Research Samples are 100 employs take from 383 populations. Samples determine used stratified random sampling technique. Data collecting used the Observation, Library Study, and Research Questioners. Data analyzing used quantitative analysis method. Conclusion from this research are :

1. First Hypothesis can be accepted, because have positive and significant correlation between Leadership and Employ Performance of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Municipality. Based on output simple correlation measure the coefficient correlation measuring achieved 0,751. Its means if leadership increasing or to be increase than can be increase the employ performances of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Municipality. This is realized because between Leadership variable and Employ Performance variable have a causality correlation mechanism.
2. Second Hypothesis can be accepted, because have positive and significant correlation between Motivation and Employ Performance of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Municipality. Based on output simple correlation measure the coefficient correlation measuring achieved 0,751. Its

means if motivation increasing or to be increase than can be increase the employ performances of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Munipacity. This is realized because between Motivation variable and Employ Performance variable have a causality correlation mechanism.

3. Third Hypothesis can be accepted, because have positive and significant correlation between Leadership and Motivation with Employ Performance of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Munipacity. Based on output multiple correlation measuring find out the contributes of Motivation more biggest from Leadership contributes toward Employ Performance of Cooperation, Trading and Industry Dines of Bogor Munipacity. The output research accepted with argument employ motivation in working determine by employ needs. The employ needs including physical needs, safety needs, esteem needs, social needs and self actualization needs.



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

Nama : **IRWAN RIYANTO**
NPM : 0606018343
Judul Penelitian : Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor

Tesis : xiv, 111 Halaman, Bibliografi 55 buku, 1 dokumen

Fenomena yang dijadikan obyek penelitian adalah Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan membahas hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor.

Kepemimpinan adalah situasi hubungan yang saling mempengaruhi diantara bimbingan dan arahan pimpinan dengan kesiapan staf dalam pelaksanaan tugas yang berlangsung dalam organisasi disperindagkop Kota Bogor (Helsey dan Blanchard, 1995:178). Dari definisi konseptual diturunkan menjadi dimensi situasi hubungan, dimensi bimbingan dan arahan serta dimensi kesiapan staf dalam melaksanakan tugas. Dari tiga dimensi tersebut kemudian diurai menjadi 12 indikator penelitian yang dijadikan sebagai item pertanyaan.

Motivasi adalah dorongan kebutuhan pegawai disperindagkop Kota Bogor dalam bekerja yang mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dalam bekerja (Maslow, 1992:102). Dari definisi konseptual tersebut kemudian diturunkan menjadi lima dimensi kajian dan diurai menjadi 12 indikator penelitian yang dijadikan sebagai item pertanyaan.

Kinerja pegawai adalah proses dan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan, moral dan etika kerja yang berlaku (Prawirosentono, 1997:1-2). Dari definisi konseptual tersebut kemudian diturunkan menjadi 2 dimensi kajian dan diurai menjadi 12 indikator penelitian yang dijadikan sebagai item pertanyaan.

Sampel Penelitian sebanyak 94 responden diambil dari populasi sebanyak 383 subyek. Pengambilan sampel dari populasi penelitian menggunakan Teknik Stratifikasi Random Sampling. Pengumpulan data menggunakan Studi Kepustakaan, Teknik Kuesioner Penelitian dan Observasi. Pengolahan data primer menggunakan Metode Analisis Kuantitatif. Dari pembahasan hasil penelitian diperoleh pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop

Kota Bogor. Adanya hubungan tersebut bermakna bahwa apabila Kepemimpinan ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut akan dibarengi dengan peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Hal ini dapat terjadi karena di antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Dengan demikian diperoleh gambaran faktual bahwa Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Oleh sebab itu, peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pola kepemimpinan yang komunikatif dan efektif antara unsur-unsur pimpinan dan para staf Disperindagkop Kota Bogor.

2. Hipotesis Kedua diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Adanya hubungan bermakna bahwa apabila Motivasi ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut akan dibarengi dengan peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Hal ini dapat terjadi karena di antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Dengan demikian diperoleh gambaran faktual bahwa Motivasi menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Karena itu, peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
3. Hipotesis ketiga diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengukuran koefisien korelasi pada masing-masing pengukuran diketahui bahwa kontribusi hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor lebih besar dari kontribusi hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dinas tersebut. Hasil penelitian ini dapat diterima dengan dalil bahwa tercapainya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan-kebutuhan pegawai itu sendiri. Kebutuhan yang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.