



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

TESIS

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN DAN KOPERASI KOTA BOGOR**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Magister
Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi

Oleh

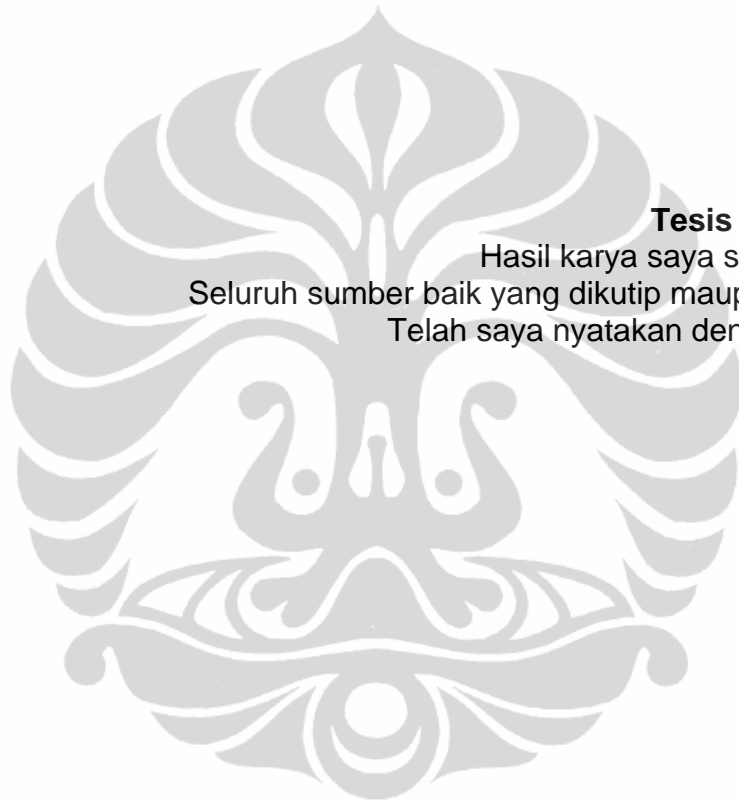
IRWAN RIYANTO

NPM.0606018343

Program Studi : Ilmu Administrasi

Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Jakarta
2008**



Tesis ini adalah
Hasil karya saya sendiri, dan
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar

(Irwan Riyanto)

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

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Irwan Riyanto
NPM : 0606018343
Judul : Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai
Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor

Pembimbing Tesis :

(Prof. Dr. Azhar Kasim,MPA)

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

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Irwan Riyanto
NPM : 0606018343
Judul : Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai
Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal 26, bulan Juni, tahun Dua Ribu Delapan dan telah dinyatakan :
LULUS

Tim Penguji :

Ketua Sidang : (.....)
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein

Pembimbing : (.....)
Prof. Dr. Azhar Kasim,MPA

Pembaca Ahli : (.....)
Ir. Achmad Purwono,MBA

Sekretaris Sidang : (.....)
Drs. Achmad Lutfi,M.Si

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..

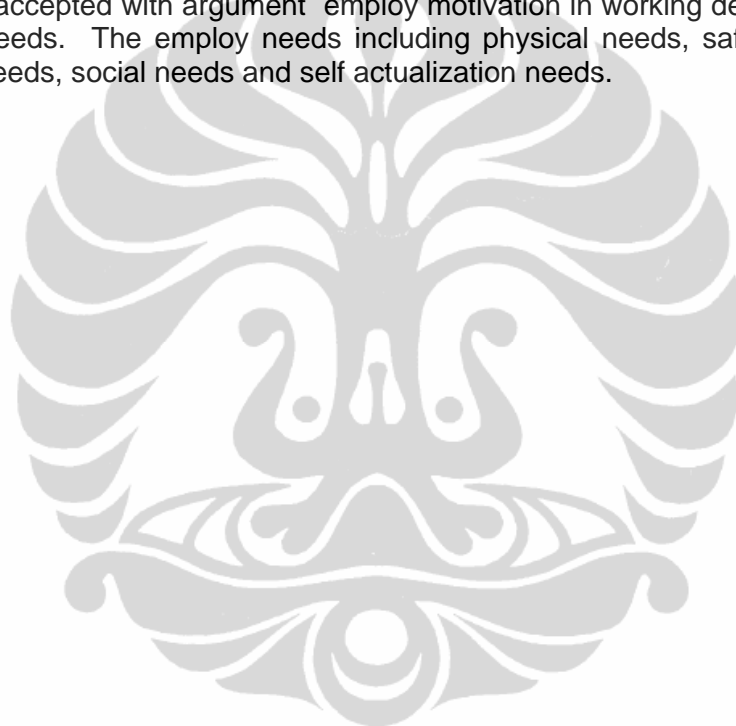
Leadership is correlating situation that influence guiding and directing from the leader with the staff condition to do the job in the organization (Helsey and Blanchard, 1995:178). From this definition define 3 dimension that used to be 12 research indicators as item of questioner.

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.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir studi dalam mengikuti kegiatan perkuliahan pada Program Pascasarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Tugas akhir studi yang tersusun dalam bentuk Tesis berjudul “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN KOPERASI KOTA BOGOR”. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) dari Program Pascasarjana Ilmu Administrasi kekhususan administrasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan tersusunnya Tesis ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada Yth. Prof Dr. Azhar Kasim yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berguna bagi tersusunnya Proposal Penelitian hingga tersusunnya materi Tesis ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

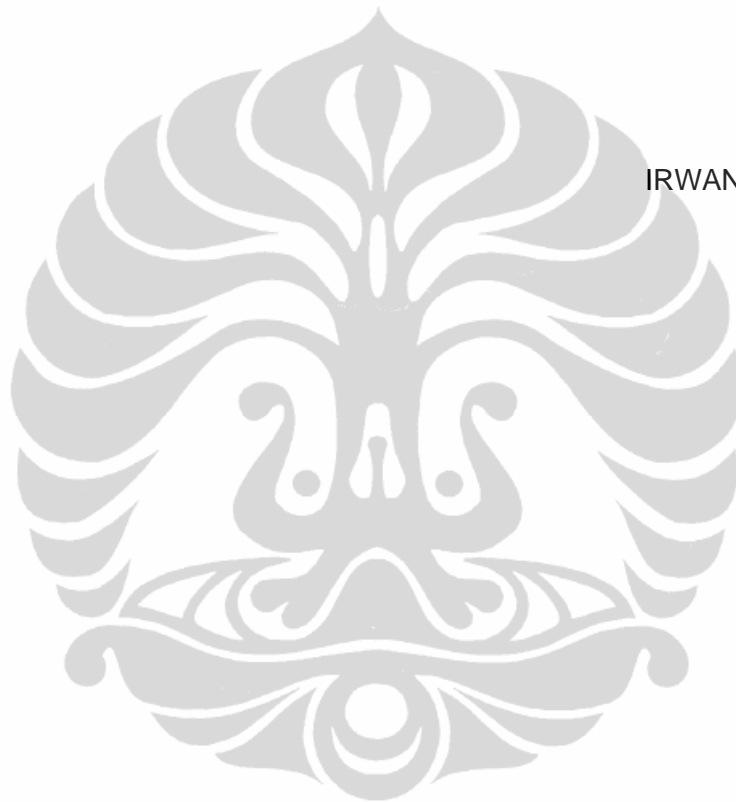
- 1 Yth. Rektor Universitas Indonesia ;
- 2 Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
- 3 Yth. Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia;
- 4 Yth. Ketua Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Administrasi, Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 5 Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Bogor;
- 6 Isteri tercinta serta anak-anakku tersayang yang senantiasa menjadi inspirasi, memberi dorongan, dan doa;
- 7 Semua pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang turut membantu kegiatan teknis penelitian.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih banyak kelemahan yang perlu diperkuat, dan juga terdapat kekurangan yang perlu dilengkapi, baik dari aspek penulisan tata bahasa maupun dari bobot

keilmuan yang diaplikasikan. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan adanya kritik, saran dan perbaikan untuk penyempurnaan materi Tesis ini.

Demikian yang penulis sampaikan, dan berharap hasil penelitian ini dapat memberi manfaat yang seluas-luasnya.

Bogor, Juni 2008



IRWAN RIYANTO

DAFTAR ISI

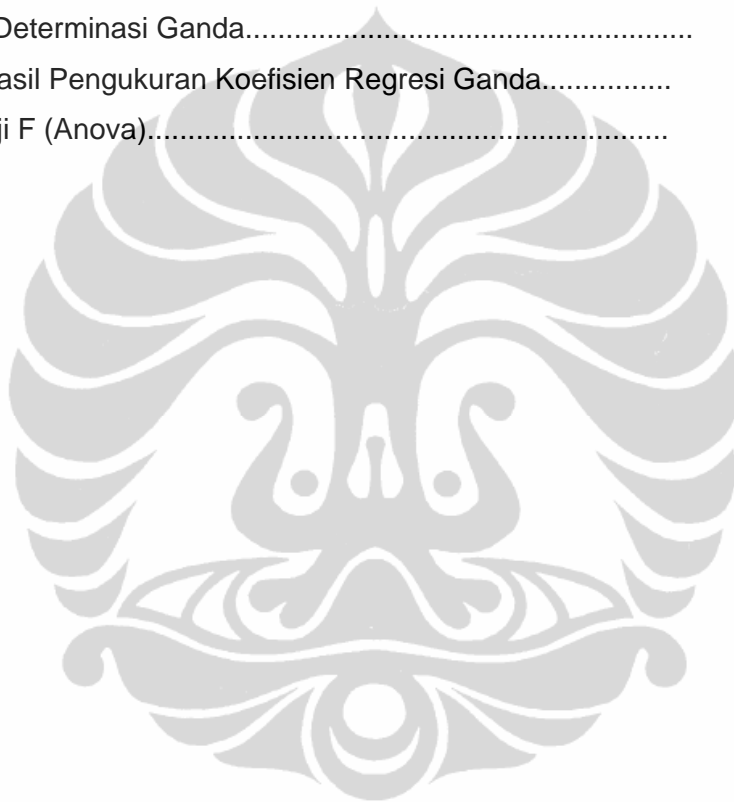
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Abstrak.....	iii
<i>Abstract</i>	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Permasalahan.....	5
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN	
A. Tinjauan Literatur.....	10
1. Teori Kepemimpinan.....	10
2. Teori Motivasi.....	31
3. Teori Kinerja	46
B. Model Analisis.....	54
C. Hipotesis.....	55
D. Operasional Konsep.....	56
a. Variabel bebas Kepemimpinan.....	56
b. Variabel bebas Motivasi.....	57
c. Variabel terikat Kinerja Pegawai Disperindagkop.....	59

D. Metode Penelitian.....	60
a. Pendekatan Penelitian.....	60
b. Jenis Penelitian.....	60
c. Teknik Pengumpulan Data.....	60
d. Populasi dan Sampel.....	62
e. Teknik Analisis Data.....	65
f. Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
A. Struktur Organisasi.....	73
B. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Organisasi.....	74
1. Kedudukan.....	74
2. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.....	75
C. Visi dan Misi Organisasi.....	76
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Karakteristik Responden Penelitian	80
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
1. Analisa Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.....	84
2. Analisa Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	95
3. Analisa Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	109
B. Saran.....	110

Daftar Tabel

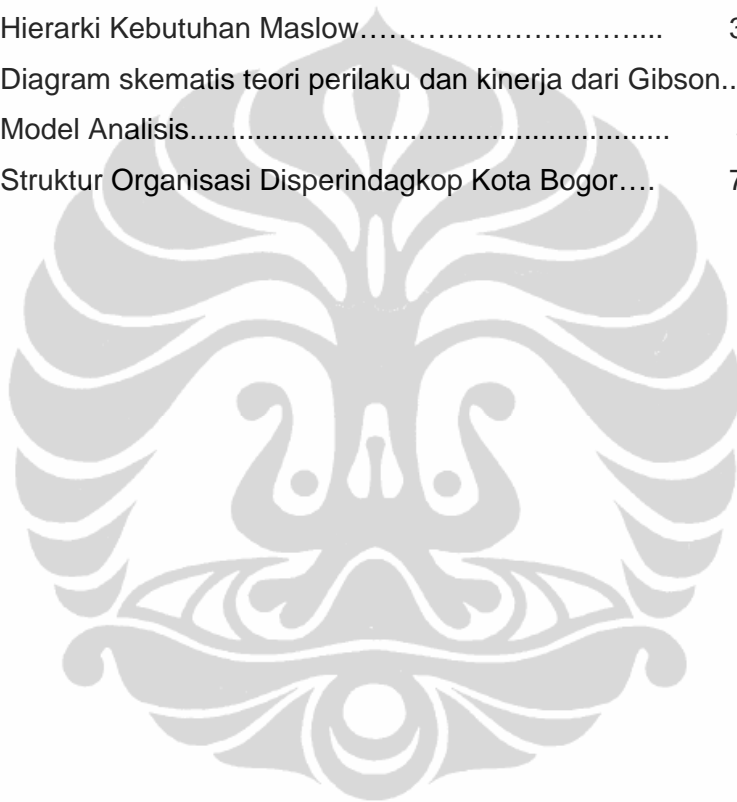
Tabel 2.1	Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan berbagai level kematangan.....	24
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Bebas X1.....	57
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Bebas X2.....	58
Tabel 2.4	Operasionalisasi Variabel Terikat Y.....	60
Tabel 2.5	Contoh Format Skala Likert.....	61
Tabel 2.6	Populasi Penelitian.....	62
Tabel 2.7	Sampel Penelitian.....	64
Tabel 2.8	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian X1.....	66
Tabel 2.9	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian X2.....	67
Tabel 2.10	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Y.....	68
Tabel 2.11	Interpretasi Koefisien Korelasi Nolai r.....	72
Tabel 3.1	Data Pegawai Negeri Sipil Disperindagkop Kota Bogor Menurut kualifikasi Pendidikan tahun 2007.....	78
Tabel 3.2	Data Pegawai Negeri Sipil Disperindagkop Kota Bogor Menurut Pangkat/Golongan tahun 2007.....	79
Tabel 3.3	Data Tenaga Kerja Kontrak Disperindagkop Kota Bogor Menurut kualifikasi Pendidikan tahun 2007.....	79
Tabel 4.1	Karakteristik responden penelitian menurut tingkat pendidikan formal.....	80
Tabel 4.2	Karakteristik responden penelitian menurut kedudukan/ Status kepegawaian.....	81
Tabel 4.3	Karakteristik responden penelitian menurut penghasilan Rata-rata/bulan.....	81
Tabel 4.4	Karakteristik responden penelitian menurut masa kerja.....	82
Tabel 4.5	Karakteristik responden penelitian menurut kelompok usia	82
Tabel 4.6	Karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin ..	82
Tabel 4.8	Rata-rata Nilai X_1 dan Y.....	84
Tabel 4.9	Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	85

Tabel 4.10 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana.....	86
Tabel 4.11 Rata-rata Nilai X_2 dan Y.....	95
Tabel 4.12 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	96
Tabel 4.13 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Sederhana.....	97
Tabel 4.14 Rata-rata Nilai X_1 , X_2 dan Y.....	104
Tabel 4.15 Hasil Pengukuran Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Ganda.....	105
Tabel 4.16 Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Ganda.....	106
Tabel 4.17 Uji F (Anova).....	107



Daftar Gambar

Gambar 2.1	Kepemimpinan Situasional.....	24
Gambar 2.2	Situasi dalam proses motivasi.....	32
Gambar 2.3	Motif yang paling kuat menentukan perilaku.....	33
Gambar 2.4	Perilaku mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan..	62
Gambar 2.5	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	38
Gambar 2.6	Diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson..	50
Gambar 2.7	Model Analisis.....	54
Gambar 3.1	Struktur Organisasi Disperindagkop Kota Bogor....	73



Daftar Lampiran

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel X1
- Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel X2
- Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden Menurut Variabel Y
- Lampiran 5 Hasil Validitas per Item Butir Pernyataan
- Lampiran 6 Output Reliability Variabel X1
- Lampiran 7 Output Reliability Variabel X2
- Lampiran 8 Output Reliability Variabel Y
- Lampiran 9 Hasil Regresi X1 terhadap Y
- Lampiran 10 Hasil Regresi X2 terhadap Y
- Lampiran 11 Hasil Regresi X1 dan X2 terhadap Y
- Lampiran 12 Tabel Harga Kritik dari r Product Moment
- Lampiran 13 Tabel Distribusi t
- Lampiran 14 Tabel Distribusi F

