

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI

JOKO SUWARSONO

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian khusus. Pimpinan unit kerja instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh motivasi kerja yang terdiri dari prestise kerja, pengakuan, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri; dan (2) mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri pada tanggal 20 April 2012 sampai dengan 27 Agustus 2012. Jumlah responden yang dijadikan subyek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang berjumlah 62 orang.

Variabel dalam penelitian ini adalah : motivasi pimpinan terdiri dari prestise kerja, pengakuan, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab dan pengembangan karir sebagai variabel bebas (X). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja pegawai.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : (1) dapat dijelaskan bahwa motivasi pimpinan mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai $R = 0,690$ yakni di atas 0,5. Hal ini juga berarti bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sebesar 69,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain; (2) memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka variabel yang berimplikasi positif sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai adalah prestise.

Kata Kunci : Motivasi Pimpinan & Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam Organisasi Pemerintah Kabupaten Kediri masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawailain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada pegawaimempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya pegawaiyang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang yang berbeda satu sama lainnya dan mempunyai tujuan yang kadang-kadang berbeda dengan tujuan organisasi.

Seberapa besar motivasi atau performance pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sangat tergantung pada

keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperoleh. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban-jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai. Di Kabupaten Kediri dengan sangat bervariasi keadaan pegawai mulai dari tingkat kemampuan hingga kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki motivasi yang berbeda-beda pula sebagaimana yang tersebut di atas. Dengan demikian seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi ke depan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi setiap pegawai, dengan visi yang jelas maka dalam memberikan motivasi pegawai tinggal mengarahkan kemana kemampuan dan kemauan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam

memperoleh karier. Sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan. Fungsi motivasi menempati posisi vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sarana yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Memotivasi berkaitan dengan proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai "apa yang membuat orang tergerak", yang bisa dilakukan oleh manajer.

Dari uraian diatas, pada dasarnya yang menjadi masalah disini adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kunci dari prestasi kerja, dan produktifitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktifitas kerja dan pemuasan kebutuhan.

Adanya kebutuhan yang semakin meningkat di satu pihak dan sulitnya pemenuhan kebutuhan tersebut di lain pihak, sering menyebabkan perubahan sikap manusia terhadap kerja. Meningkatkan tuntutan hidup yang tidak diimbangi dengan meningkatnya penghasilan dapat menjadi salah satu faktor yang bisa menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja.

Apa yang dilakukan seorang pegawai dalam hal ini akan menimbulkan dua jenis perilaku tugas, yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan. Sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar person dan anggota lain dalam sebuah organisasi.

Prestasi kerja pegawai yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor. Diantaranya adalah bagaimana motivasi yang

ada pada diri setiap pegawai tersebut. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal, maka eksistensi motivasi kerja setiap pegawai administrasi pasti memiliki motivasi tertentu yang menyebabkan ia melaksanakan pekerjaannya. Motivasi apa dan seberapa kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja masih sulit untuk diketahui.

Selain itu pula, seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya.

Selain perilaku pemimpin dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima pegawai juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis dalam, melakukan peneliiian ini mengemukakan judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Rumusan Masalah

1. Faktor-Faktor apakah yang berpengaruh motivasi kerja yang terdiri dari prestise, pengakuan, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh motivasi kerja yang terdiri dari prestise kerja, pengakuan, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis faktor yang paling

dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Kegiatan

Lokasi pelaksanaan kegiatan penelitian adalah di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, dan waktu kegiatan penelitian dimulai dari tanggal 20 April 2012 sampai dengan 27 Agustus 2012.

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989;43) yaitu menjelaskan pengaruh variabel perilaku tugas da, prilaku hubungan terhadap prestasi kerja pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sample menggunakan metode random sampling. Dengan metode penelitian survey data melalui dokumen, observasi lapangan dan wawancara langsung kepada pelaku yang berkompeten memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan Objek penelitian memberikan kejelasan tentang sampel yang diteliti, bahan dan peralatan. Bahan yang digunakan untuk penelitian dideskripsikan secara jelas nama (*Scientific name*), cara perolehan dan asal serta merk (dapat dicantumkan apabila diperlukan). Sampel penelitian harus diterangkan mengenai komoditi yang diteliti dan keterangan lain yang mendukung.

Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna memperoleh data primer maupun data sekunder pendukung analisa penelitian dengan menggunakan teknik-teknik di bawah ini : a) Kuisisioner; b) Wawancara; c) Observasi.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, data-data tertulis lainnya yang telah ada di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Data ini diambil untuk melengkapi data primer terutama yang diperoleh melalui kuisisioner.

Variabel Pengamatan

Pada analisis hasil kegiatan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri terdapat tiga variabel yaitu Motivasi, Lingkungan dan Prestasi kerja pegawai.

Dari tiga variabel diatas dapat diturunkan dalam beberapa indikator sebagai

berikut :

- a. Variabel Motivasi, indikatornya: 1) *Physiological Needs*; 2) *Safety Needs*; 3) *Social Needs*; 4) *Esteem Needs*; 5) *Self Actualization Needs*
- b. Variabel Lingkungan Kerja indikatornya : 1) Suasana Kerja; 2) Fasilitas Kerja; 3) Keamanan Kerja.
- c. Perlakuan yang diterima, indikatornya: 1) Praktek Pengambilan Keputusan; 2) Arus Komuikasi; 3) Kondisi yang mendorong semangat kerja; 4) Penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia.
- d. Variabel Prestasi Tenaga Kerja, indikatornya : 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Waktu penyelesaian pekerjaan

Analisis Data

Pada dasarnya data-data yang diperoleh, dianalisis secara kwantitatif dengan menggunakan model statistik, dalam program SPSS (*Statistical Program for Social Scaince*). dari hasil perhitungan komputer selanjutnya diadakan interpretasi.

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Korelasi
3. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis korelasi sederhana, dengan formulasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

R = Koefisien korelasi
n = Banyaknya sample
X = Variabel bebas
Y = Variabel terikat

Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data adalah analisis statistik dengan menggunakan model. Analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiono,2000:251) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja
X₁ = Prestise
X₂ = Pengakuan
X₃ = Jenis Pekerjaan
X₄ = Tanggung Jawab
X₅ = Pengembangan Karier
a = Konstanta
bi = Koefisien regresi
e = Faktor Pengganggu

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi

(signifikansi) secara keseluruhan.

Rumusan hipotesis :

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.
- 2) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha = 0,05)$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka Ho diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau variabel bebas yang diteliti tidak dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai.

Hipotesis kedua menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

Ho : $b_i = 0$

Ha : $b_i \neq 0$

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
- 2) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka Ho diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian Luas Wilayah

Wilayah Kabupaten Kediri mempunyai luas Wilayah 1.386,05 Km atau 138.605 hektar " 5 % dari luas Wilayah Propinsi Jawa Timur.

Keadaan Geografis

Wilayah Kabupaten Kediri terletak pada koordinasi antara $7^{\circ}36'12''$ sampai dengan $8^{\circ}00,32'2''$ lintang selatan dan antara $111^{\circ}47'5''2''$ sampai dengan $112^{\circ}8'20''2''$ bujur barat, dengan batas-batas Wilayah Administrasi:

- Sebelah Utara Kabupaten Nganjuk & Jombang

- Sebelah Selatan Kabupaten Blitar & Tulungagung

- Sebelah Timur Kabupaten Malang & Jombang

- Sebelah Barat Kabupaten Tulungagung & Nganjuk

Kabupaten Kediri merupakan Wilayah dengan fotografi yang berupa pegunungan, perbukitan dan dataran rendah. Letak ketinggian tempat umumnya berada pada ketinggian antara 25 m sampai dengan 2300 m diatas permukaan laut (dpl).

Berdasarkan topografi Kabupaten Kediri dapat dibagi menjadi 4 (empat) golongan, yaitu:

- Ketinggian diatas 0 meter - 100 meter membentang seluas 32,45 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri.

- Ketinggian diatas 100 meter - 500 meter dpl membentang seluas 3,83 % dari luas wilayah Kabupaten Kediri.

- Ketinggian diatas 500 meter - 1000 meter dpl membentang seluas 9,98 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri.

- Ketinggian diatas 1000 meter dpl membentang seluas 3,73 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri.

Kemiringan tanah rata-rata diwilayah Kabupaten dapat dibagi 4 (empat) klas, yaitu :

- Tanah datar dengan kemiringan antara 0 % - 2 % seluas 58,66 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri.

- Tanah agak miring dengan kemiringan diatas 2 % - 15 % seluas 21,13 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri

- Tanah kemiringan diatas 15 % - 40 % seluas 6,33 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri

- Tanah terjal dengan kemiringan diatas 40 % se.luas 13,88 % dari luas Wilayah Kabupaten Kediri.

Analisis Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat Signifikansi pengaruh Variabel bebas Motivasi Pimpinan yang terdiri dari Prestise, Pengakuan, Jenis Pekerjaan, Tanggung Jawab, Pengembangan Karir, terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Diklat dan Litbangda Kota Probolinggo Guna mengetahui pengaruh masing masing variable Motivasi kerja pimpinan tersebut, maka data yang diperoleh dari jawaban angket, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Analisis data dengan metode Regresi Linier berganda menggunakan program SPSS ini, tercantum nilai konstanta dan nilai

koefisien Regresi Linier Berganda masing masing variable bebas.

Sebagaimana tujuan penelitian ini, salah satu tujuannya adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode dan analisis regresi linier Berganda. Hasilnya adalah :

Model Summary Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.430	.5596

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Jenis Pekerjaan, Prestise, Pengakuan, Tanggung Jawab

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa R Square = .476. Berarti variabel motivasi pimpinan yang terdiri dari prestise, pengakuan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan karir, mempengaruhi variable prestasi kerja pegawai sebesar 47.6 % atau 47.6% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi pimpinan yang terdiri dari prestise, pengakuan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan karir. Sedangkan besar koefisien multiple korelasi R = .690, berarti pengaruh motivasi pimpinan yang terdiri dari prestise, pengakuan, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan karir mempengaruhi variable prestasi kerja pegawai dengan berbagai indikatornya **sangat kuat**, yaitu di atas 0,5. Sedangkan memperhatikan persamaan regresi :

$$Y = 3.761 + 1.078 X_1 + 0.289 X_2 + 0.952 X_3 + 0.390 X_4 + 0.561 X_5$$

Prestise (X₁) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 1.078. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Prestise (X₁) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 1.078, selanjutnya Pengakuan (X₂) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.289. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Pengakuan (X₂) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.289. selanjutnya jenis pekerjaan (X₃) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.952. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel jenis pekerjaan (X₃) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan

nilai kelipatan sebesar 0.952, selanjutnya tanggung jawab (X₄) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.390. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel jenis pekerjaan (X₄) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.390, selanjutnya pengembangan karir (X₅) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar B = 0.561. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X₅) dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai kelipatan sebesar 0.561.

Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien yang berimplikasi terhadap prestasi kerja pegawai sangat besar, sangat sensitif, mudah menimbulkan masalah secara berturut-turut adalah prestise (107.8%), jenis pekerjaan sebesar 95.2%, pengembangan karir sebesar 56.1%, tanggung jawab sebesar 39.0% dan pengakuan sebesar 28.9%.

Sehingga berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa jika pihak manajemen Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri akan mengambil langkah-langkah penyempurnaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka skala prioritas yang harus diperhatikan adalah variable yang memiliki nilai koefisien beta yang lebih besar. Sementara untuk prioritas berikutnya adalah secara berturut-turut dengan melihat nilai yang dihasilkan.

Uji t

Hakekatnya uji ini untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel. Dimana dalam menguji hipotesis kerja (H1) untuk penelitian ini menggunakan harga signifikan t. Keputusan variabel motivasi pimpinan (X) mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut (Y) jika probabilitas > 0.5 berarti Ho diterima, sebaliknya jika probabilitas < 0.5 maka Ho di tolak. Berdasarkan hasil analisis multiple regression, maka hasil signifikan t adalah sebagai berikut :

Rekapitulasi hasil uji t dan signifikannya

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.781	1.896		1.994	.051
	Prestise	1.078	.156	.732	6.917	.000
	Pengakuan	.289	.103	.302	2.800	.007
	Jenis Pekerjaan	.952	.151	.664	6.29	.032
	Tanggung Jawab	.390	.136	.405	2.858	.006
	Pengembangan karir	.561	.207	.381	2.706	.009

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari hasil analisis uji dan signifikan t

tersebut di atas, dapat dijelaskan lebih detail bahwa seluruh variable secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sehingga jenis-jenis variabel ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

▪ **Uji F**

Analisis ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.949	5	3.190	10.187	.000 ^a
	Residual	17.535	56	.313		
	Total	33.484	61			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Jenis Pekerjaan, Prestise, Pengakuan, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari table tersebut ternyata variable predictor berpengaruh secara signifikan positif terhadap variable dependent, dengan nilai F kuantitatif sebesar 10.187. Dengan uji signifikan F = .000 berarti lebih kecil dari nilai F tabel = .005 tersebut. Artinya bahwa hipotesis kerja (H₁) dalam penelitian ini diterima, sehingga variabel motivasi pimpinan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Kesimpulan

- Dari hasil analisis tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi pimpinan mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai R = .690 yakni diatas 0.5 . hal ini juga berarti bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut sebesar 69.0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- Memperhatikan koefisien masing-masing variabel, maka koefisien variabel yang berimplikasi positif sangat baik terhadap prestasi kerja pegawai adalah prestise.

DAFTAR PUSTAKA

A.E., Adam. 1993, *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kabag/Kasubag terhadap Motivasi Kerja Pegawai Teknis Administrasi di Lingkungan IKIP Ujung Pandang*, Tesis, Universitas Negeri Malang, Malang.

Amstrong, Michael, 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pt. Elexmedia Computindo, Jakarta.

Azwar, S.A. 1997. *Reabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta.

Choirullah, M. Noor. 1999. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Unit Usaha Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Flippo, Edwin B. Alih Bahasa Moh Mas ud. 1997. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 348 tahun 1997 disempurnakan KMA No. 490 tahun 2002, tentang Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Tulungagung. Depag Pusat, Jakarta.

Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. PT. Bina Aksara, Jakarta.

Santosa, Singgih, 2001, *Latihan SPSS Statistik*, Gramedia, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara , Jakarta

Strauss, George and Sayles, Leonard. 1991. *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Tetepette, B. Hendrik. 1995. *Manajerial Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Pegawai*. Tesis. Universitas Negeri Malang, Malang.

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasinya*. Penerbit C.V. Rajawali, Jakarta.

Wexley Kenneth N., Yujkl Gary A., diterjemahkan oleh M. Shobaruddin. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta, Malang.