

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

**PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :

BACHTIAR DWI PRASETYO

NIM. 125080400111019

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2016

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan di Fakultas
Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya

Oleh :

BACHTIAR DWI PRASETYO

NIM. 125080400111019



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2016

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO

Oleh :

Bachtiar Dwi Prasetyo

NIM. 125080400111019

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 20 April 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

SK Dekan No. : _____

Tanggal : _____

Dosen Penguji I

(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)
NIP. 19640228 198903 2 011
Tanggal:

Dosen Penguji II

(Dr. Ir. Anthon Efani, MP)
NIP. 19650717 199103 1 006
Tanggal:

Menyetujui

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)
NIP. 19660604 199002 2 001
Tanggal:

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:

Mengetahui
Ketua Jurusan SEPK

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 30 Maret 2016

Mahasiswa

Bachtiar Dwi Prasetyo



RINGKASAN

BACHTIAR DWI PRASETYO. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. (Dibawah bimbingan **Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP** dan **Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**)

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Dengan sumber daya manusia yang ada dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar seluruh sumber daya manusia yang ada memiliki satu tujuan yang sama sesuai dengan tujuan instansi. Keberhasilan dalam memajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak luput dari peran manajer sumber daya manusia yang harus mampu mengarahkan setiap bawahannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta menjaga hubungan agar tetap harmonis dengan para bawahannya. Keberhasilan tersebut salah satunya dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja para pegawai. Banyak faktor yang dapat memepengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, salah satunya ialah sikap mental berupa motivasi kerja. Agar setiap pegawai dapat bekerja secara produktif dan memiliki motivasi tinggi, seorang pimpinan harus dapat mengelola organisasinya secara profesional. Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja kerja memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja; Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja; dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2016 di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, serta data kualitatif dan kuantitatif untuk jenis data, dan data primer dan data sekunder untuk sumber data. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yaitu sampel menggunakan keseluruhan populasi sebanyak 38 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja.

Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 20 *for Windows*, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan menggunakan analisis

regresi linear berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Sedangkan pada pengujian hipotesis digunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan yaitu didapatkan model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,608 + 0,003X_1 + 0,632X_2 + 0,248X_3 + e$. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki hubungan (korelasi) positif terhadap produktivitas kerja (Y), sehingga jika ke tiga variabel tersebut mengalami kenaikan nilai satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan, data yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas). Setelah uji asumsi klasik dinyatakan lolos maka dilakukan uji statistik, hasil analisis regresi yang dilakukan menghasilkan nilai *adjusted* R² sebesar 0,345 yang berarti bahwa variasi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 34,5%, sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model regresi yang digunakan.

Pada uji pengaruh (simultan) uji F didapatkan F hitung sebesar 5,978 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan $\text{Sig. } F < \text{Sig. } \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dari 3 variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja didapatkan faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yaitu variabel motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dimana hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi atau tingkat kesalahan yang dimiliki oleh masing-masing variabel yaitu sebesar 0,005 (0,5%) dan 0,105 (10,5%).

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas karunia yang dilimpahkan dan hidayah-Nya sehingga pelaksanaan sampai dengan menyelesaikan Laporan Skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo”** dapat terselesaikan dengan baik. Dengan tujuan ditulisnya laporan skripsi ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Perikanan di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya. Penulis sangat menyadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua orang yang membutuhkan.

Malang, 30 Maret 2016

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Pelaksanaan dan penyusunan laporan ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat keterlibatan berbagai pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bimbingan, motivasi, materi atau fasilitas pendukung lainnya. Maka pada kesempatan ini disampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan pengarahan serta informasi, meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan sejak penyusunan usulan penelitian hingga penyusunan laporan dan laporan ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP selaku dosen pembimbing dua yang telah banyak memberikan pengarahan serta informasi, meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan sejak penyusunan usulan penelitian hingga penyusunan laporan dan laporan ini dapat terselesaikan.
3. Seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang telah memberikan ijin penelitian dan meluangkan waktu dalam memberikan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh penulis dan sangat baik hati dalam memberikah pengarahan pada saat penelitian.
4. Bapak Mochammad Fattah, S.Pi, M.Si yang bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan tambahan informasi dan petunjuk dalam pengerjaan laporan ini.
5. Eka Rizky Pratiwi, yang bersedia direpotkan mulai dari proses survey tempat, penyusunan usulan penelitian, sampai dengan pelaksanaan penelitian hingga laporan ini terselesaikan.
6. Astina Devi Putri R. S, Ajrina Mutia P, Abdul Latip, Nur Ayu Handayani, Prabha Ivan A, Jofan Hanggawa M, Rifqi Nur Amali, Dimas Triyono

Hidayat, Maulida Rizkiana, Rafli Zulfikar yang telah memberikan dukungan dengan sepenuh hati, memberikan doa dan semangat serta bersedia direpotkan dalam pengerjaan laporan ini.

7. Heru Dwi Januar, Fajar Junarto, Sam Aris Setiono, Haris Fawanis dan seluruh teman-teman kost KL 66 yang sudah sangat memberikan motivasi dan semangat selama pembuatan laporan skripsi.
8. Seluruh teman-teman Agrobisnis Perikanan 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak sekali membantu dalam penyelesaian laporan ini.

Akhirnya ucapan terimakasih yang sangat mendalam kepada Bapak, Ibu, Kakak, Adek, Pakde, Bude, Om, Bulek tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan, semangat, doa dalam proses penyelesaian laporan skripsi ini. Semoga Allah SWT, memberikan karunia atas budi baik dari semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan skripsi ini.



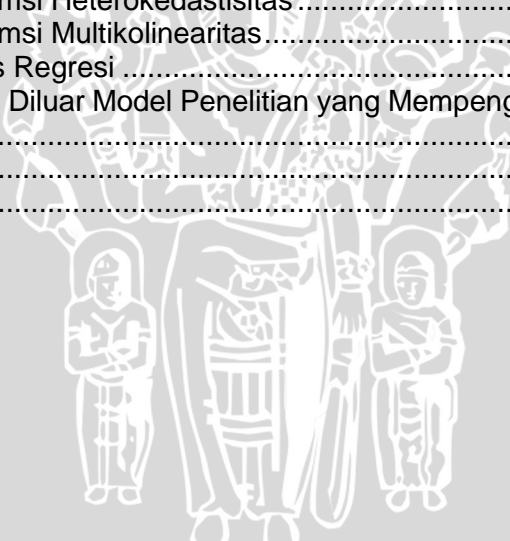
DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	10
2.2.2 Motivasi Kerja.....	14
2.2.3 Disiplin Kerja	18
2.2.4 Produktivitas Kerja	21
2.3 Kerangka Pemikiran	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	25
3.2 Jenis Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Populasi	27
3.5 Sampel.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Teknik Pengukuran Instrumen.....	29
3.8 Variabel Penelitian	29
3.9 Definisi Operasional Penelitian.....	30
3.10 Uji Instrumen Data	36
3.10.1 Uji Validitas.....	36
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.12 Analisis Data	38

3.12.1 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.12.2 Uji Hipotesis	39
BAB 4. KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN	42
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Situbondo.....	42
4.2 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.....	43
4.2.1 Visi, Misi, Strategi, Tujuan dan Sasaran	44
4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo	46
4.2.3 Struktur Organisasi.....	47
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Karakteristik Responden	59
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
5.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	63
5.2 Deskripsi Variabel	64
5.2.1 Gaya Kepemimpinan	64
5.2.2 Motivasi Kerja.....	66
5.2.3 Disiplin Kerja	68
5.2.4 Produktivitas Kerja	70
5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
5.3.1 Uji Validitas	72
5.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	72
5.3.1.2 Hasil Uji validitas Variabel Motivasi Kerja	73
5.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	73
5.3.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	74
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
5.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.....	75
5.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	76
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
5.4.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	77
5.4.2 Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas	78
5.4.3 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	79
5.4.4 Kesimpulan Uji Asumsi Klasik	79
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	80
5.5.1 Uji Koefisien Determinasi	81
5.5.2 Koefisien Regresi (b)	82
5.5.3 Uji F.....	83
5.5.4 Uji t.....	84
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	101

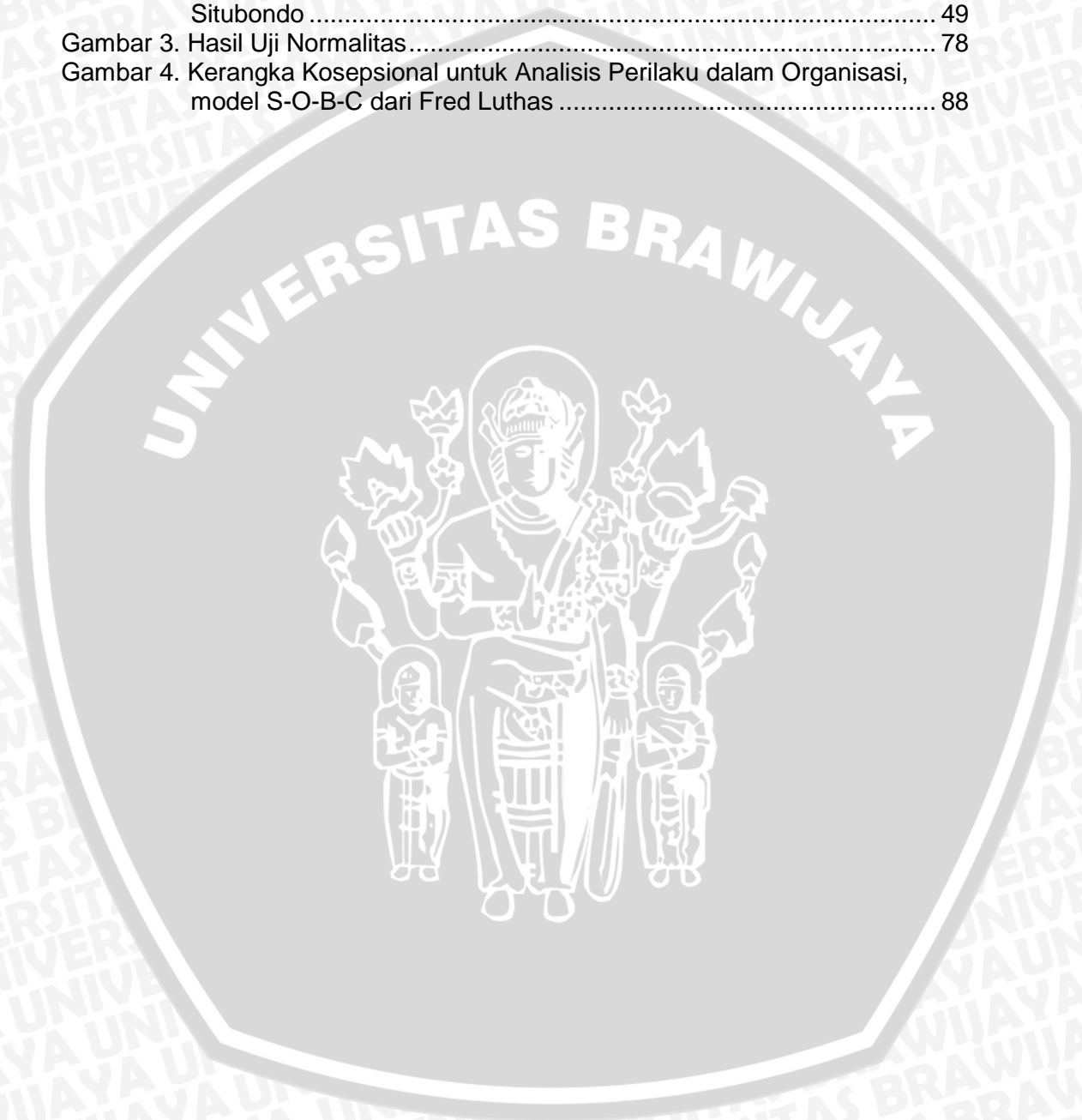
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian	34
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	61
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	62
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	63
Tabel 8. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 9. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	66
Tabel 10. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	68
Tabel 11. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	70
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	72
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	74
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.....	76
Tabel 17. Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas	79
Tabel 18. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	79
Tabel 19. Hasil Analisis Regresi	81
Tabel 20. Variabel Lain Diluar Model Penelitian yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.....	82
Tabel 21. Hasil Uji F	84
Tabel 21. Hasil Uji t.....	85



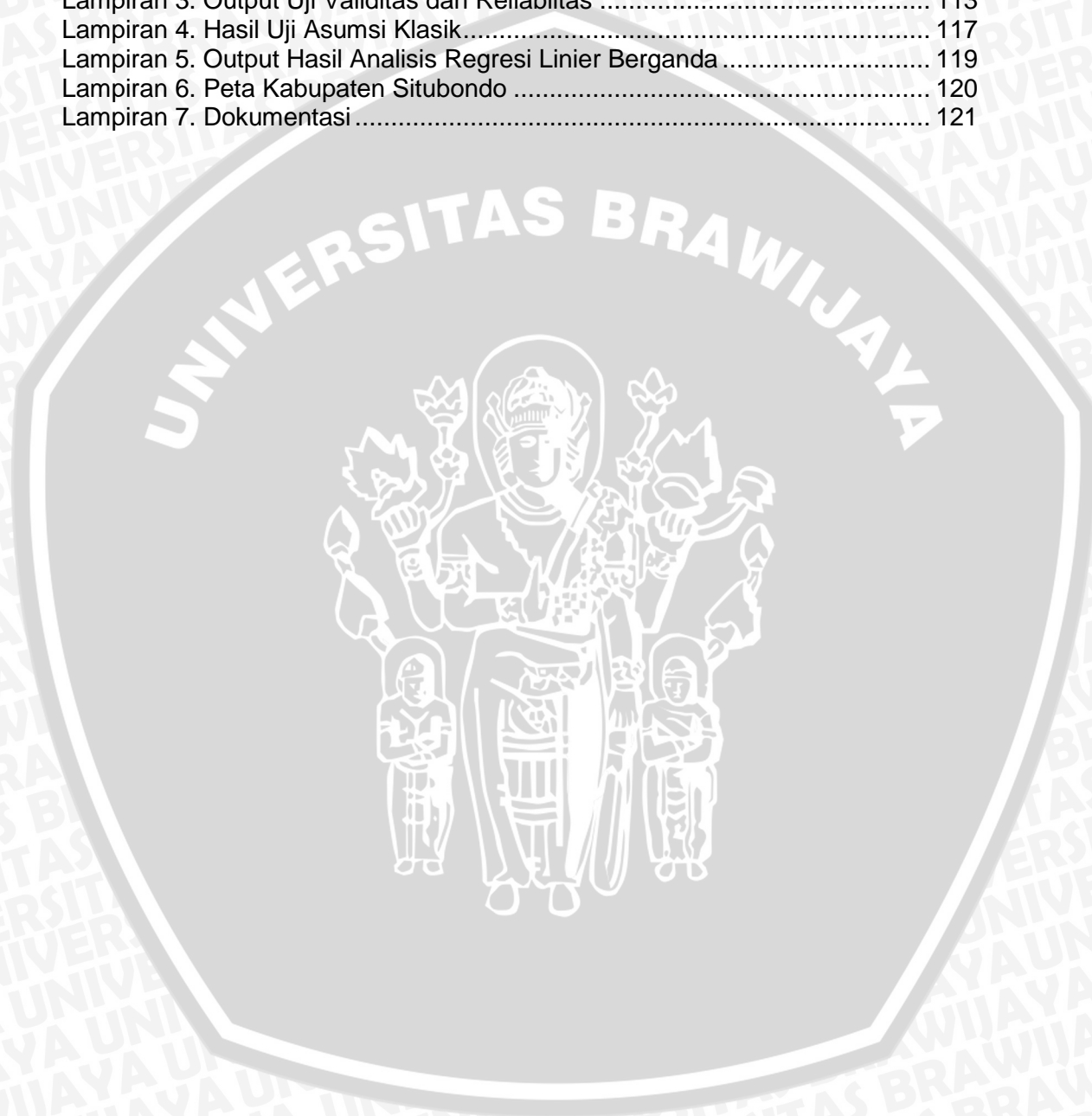
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian	24
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo	49
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas.....	78
Gambar 4. Kerangka Kosepsional untuk Analisis Perilaku dalam Organisasi, model S-O-B-C dari Fred Luthas	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	101
Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner.....	109
Lampiran 3. Output Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	117
Lampiran 5. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	119
Lampiran 6. Peta Kabupaten Situbondo	120
Lampiran 7. Dokumentasi	121



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi dan ilmu pengetahuan terus mengalami perkembangan yang sangat pesat saat ini. Perkembangan tersebut didukung oleh proses transformasi informasi sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Perubahan yang terjadi menuntut setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Salah satu contoh perubahan mendasar pada organisasi pemerintah dimanifestasikan dengan lahirnya undang-undang no. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan Undang-undang no. 31 tahun 2004 tentang perikanan telah memberikan dampak penting untuk perkembangan organisasi perikanan dibawah naungan pemerintah dalam penyelenggaraan kegiatan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dinas kelautan dan perikanan kabupaten Situbondo merupakan salah satu dampak dari lahirnya undang-undang tersebut diatas. Dalam menjalankan setiap tugas yang telah ditetapkan, maka Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo membutuhkan adanya sumberdaya manusia di dalam organisasinya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda, dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya

dorong yang biasa disebut sebagai tenaga kuda (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, di Indonesia diartikan tenaga kerja (Umar, 2005).

Dengan sumber daya manusia yang ada dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar seluruh sumber daya manusia yang ada memiliki satu tujuan yang sama sesuai dengan tujuan instansi. Menurut Hariandja (2002), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Keberhasilan dalam memajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak luput dari peran manajer sumber daya manusia yang harus mampu mengarahkan setiap bawahannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta menjaga hubungan agar tetap harmonis dengan para bawahannya. Keberhasilan tersebut salah satunya dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2005).

Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran

yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini.

Produktivitas yang tinggi sangatlah diperlukan oleh organisasi/instansi agar tetap mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan instansi. Tidak dapat dipungkiri, seluruh organisasi pasti akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas para pegawainya. Dapat disimpulkan, organisasi yang mampu terus meningkatkan produktivitas pegawainya akan dapat terus berjalan dengan baik, namun sebaliknya, apabila produktivitas pegawainya cenderung menurun, maka organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, salah satunya ialah sikap mental berupa motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2009). Dalam sebuah organisasi, dapat diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Motivasi semata-mata tidak hanya timbul dari diri para pegawai sendiri, banyak faktor eksternal yang dapat menimbulkan motivasi kerja pada diri setiap pegawai. Seperti penghargaan atas kinerja pegawai, penempatan pegawai pada bidang yang sesuai, suasana lingkungan kerja yang mendukung dan yang paling berperan selain itu ialah pemimpin dari organisasi tersebut.

Agar setiap pegawai dapat bekerja secara produktif dan memiliki motivasi tinggi, seorang pimpinan harus dapat mengelola organisasinya secara profesional. Ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang demikian dapat memungkinkan para pegawai bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai antar pegawai.

Menurut Tunggall (2002), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok. Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia (Hersey dan Blanchard, 1982).

Peran seorang pemimpin yang sangat vital sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai setiap tujuannya. Kemampuan atau keterampilan seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana hasil yang diperoleh oleh instansi/organisasi tersebut. Maka dari itu, seorang pemimpin dalam mengendalikan kepemimpinannya harus mendorong perilaku positif dan meminimalisir semua yang negatif, menguasai sepenuhnya masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan dan menyusun cara-cara yang tepat untuk pemecahannya. Mempelajari perubahan-perubahan yang terjadi disekitarnya, serta memanfaatkannya untuk kepentingan organisasi, mencanangkan strategi yang tepat untuk menggerakkan ke arah tujuan yang akan dicapai, terakhir adalah membimbing, melatih dan mengasah setiap anggota dan yang lebih penting lagi adalah seorang pemimpin harus mengerti dan paham bahwa kepemimpinan adalah bukan permainan ego.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja kerja memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Semua organisasi pasti

mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Menurut Sutirno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan sebaliknya, disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menciptakan suasana organisasi yang disiplin memang tidak mudah, selain membutuhkan peraturan yang jelas dan tindakan yang tegas kepada setiap pelanggarnya, kesadaran diri dari setiap anggota organisasi menjadi hal yang sangat penting. Setiap individu memiliki tingkat kesadaran diri terhadap kedisiplinan yang berbeda, namun semua itu dapat diatasi dengan adanya perhatian oleh pimpinan terhadap bawahannya semisal berupa tunjangan, promosi jabatan dan sebagainya agar dalam diri setiap anggota organisasi timbul kesadaran untuk disiplin kerja yang nantinya kedisiplinan tersebut juga akan berimbas ke produktivitas kerja setiap anggota.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa pokok pikiran yang sudah diuraikan pada latar belakang, maka muncullah perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?
3. Variabel manakah diantara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?
2. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Instansi (Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo)

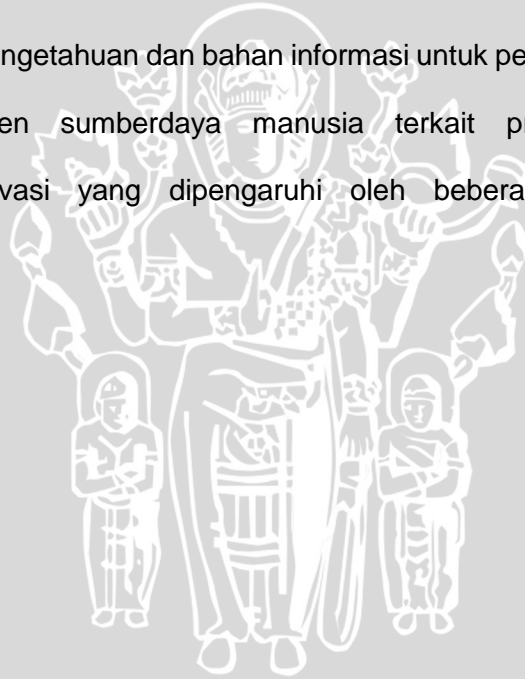
Sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan acuan dalam manajemen sumberdaya manusia agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2. Lembaga Pemerintah

Sebagai informasi atau masukan bagi pemerintah dalam memberikan kebijakan terkait dengan tenaga kerja khususnya pegawai negeri yang bekerja di instansi pemerintah.

3. Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan dan bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut dalam manajemen sumberdaya manusia terkait produktivitas yang disebabkan motivasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam perusahaan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia telah banyak dilakukan di Indonesia, diantaranya adalah : Damayanti (2005), Halim (2012), Sanjaya (2009) dan Sugianto (2011).

Penelitian yang dilakukan Damayanti (2005) bertujuan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di CV. Bening Natural Furniture bagian *finishing*. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Bening Natural Furniture di Semarang sebanyak 40 orang. Populasi ini sekaligus sebagai sampel penelitian, dengan variabel yang diukur adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Data diambil menggunakan metode angket dan dianalisis menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F hitung $16.3258 > F$ tabel (4.0982) pada taraf kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30,1%.

Halim (2012) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui 1) apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar, dan 2) faktor yang paling signifikan berpengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Makassar sebanyak 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian

ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu 70. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi bertanda positif, sedangkan faktor lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. 2) dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan masing-masing variabel, dimana t_{hitung} lingkungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} motivasi (2,080).

Sanjaya (2009), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan serta pengaruhnya kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang berusaha mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengambilan sampel sebanyak 107 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode angket dan dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negatif atau signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan t hitung sebesar -3,021 dan t tabel

sebesar -3,021 maka t hitung = t tabel. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,300 berarti bahwa variable bebas kedisiplinan (X) mampu menerangkan variable terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian.

Sugianto (2011) melakukan penelitian dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru dan apakah motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Teknik pengambilan sampel metode sistematis *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$). Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) dan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 7,527 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Arep dan Tanjung (2003), kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau

masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan tersebut maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia lazimnya digunakan empat macam gaya kepemimpinan, yakni:

1. *Democratic leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. *Dictatorial* atau *Autocratic leadership* yakni suatu gaya *leadership* yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu untuk mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
3. *Paternalistik leadership* yakni bentuk antara gaya pertama (*Democratic*) dan kedua (*Dictatorial*) diatas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.
4. *Free Rein Leadership* yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan bawahannya.

Menurut Umar (2005), kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah :

1. Cara berkomunikasi
2. Pemberian motivasi
3. Kemampuan memimpin
4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut Sutrisno (2009), ada beberapa gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spriritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigatif

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang usaha melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Retrogesif

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (2007), motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Berbicara tentang motivasi, maka motivasi yang hakiki pada setiap orang menurut pakar dari barat adalahn *Self concept realisation* yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self concept realisation* bermakna bahwa seseorang itu akan selalu termotivasi jika (1) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (2) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan (3) dihargai sesuai dengan caya yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya (Arep dan Tanjung, 2003).

Menurut Sutrisno (2009), motivasi sebagai proses psikologis dlam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yg bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik

tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung

jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

bagi perusahaan atau instansi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2002).

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegor/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan sudah yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Dan orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan;
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka; dan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Kast dan Rosenzweig (2002), produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*inputs*)

menjadi keluaran (*outputs*). Peningkatan produktivitas dihasilkan oleh 3 sumber primer yaitu teknologi, keahlian manajerial, dan usaha manusia.

Menurut Sedarmayanti (2009), secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Yang bertalian dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap:

1. Motivatif
2. Disiplin
3. Kreatif
4. Inovatif
5. Dinamis
6. Profesional
7. Berjiwa kejuangan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati

hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilkakukan. Begitu juga harapan untuk mejadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selaku berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi

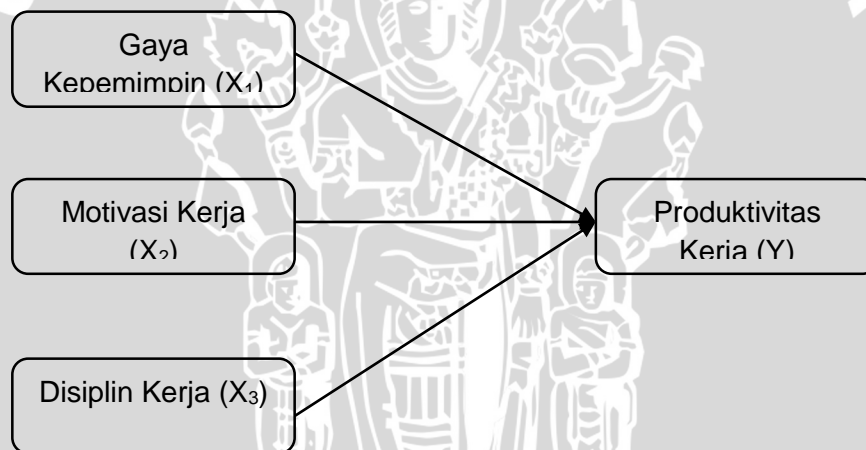
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kompleksitas permasalahan dalam menilai produktivitas pegawai mengakibatkan banyak faktor yang harus dinilai, diantaranya adalah gaya

kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja organisasional yang menjadi tantangan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Hal-hal yang diteliti adalah berkaitan dengan variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemudian berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak semakin luas, maka dilakukan pembatasan variabel dengan menilai variabel-variabel yang peneliti lakukan. Penelitian ini disusun berdasarkan fenomena, tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dilatarbelakangi oleh adanya tantangan globalisasi yang menuntut adanya peningkatan produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo Provinsi Jawa Timur pada bulan Februari 2016 dengan objek seluruh pegawai. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Menurut Nazir (2003), menyatakan bahwa tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Dengan kata lain penelitian deskriptif adalah studi kasus yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder yang digunakan untuk menunjang informasi yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau bilangan, misalnya luas tanah, jumlah penduduk dan sebagainya. Untuk jenis data ini dapat dilakukan perhitungan-perhitungan atau operasi matematika, seperti penambahan, pengurangan, perkalian, pembagian dan sebagainya. Data kuantitatif nilainya bisa berubah-ubah sehingga disebut variabel (Kuswadi dan Mutiara, 2004).

Data kuantitatif dapat dibagi menjadi data interval berupa ukuran data yang memiliki interval atau jarak, seperti variabel umur dan variabel masa kerja. Sedangkan data rasio merupakan data yang berupa angka dalam arti yang sebenarnya, sehingga memiliki nilai nol.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang menyatakan keadaan atau karakteristik yang dimiliki oleh objek yang diteliti. Biasanya data kualitatif tidak dapat dituliskan dalam bentuk bilangan. Data kualitatif biasa juga disebut sebagai data kategori (Sulistiyono, Kurnianingsih dan Kuntarti, 2006).

Data kualitatif terbagi menjadi dua, yaitu data nominal maupun ordinal. Data nominal memiliki nilai tidak berurutan yang terbatas, seperti data jenis kelamin yang memiliki dua nilai yaitu laki-laki dan perempuan sedangkan data ordinal memiliki nilai berurutan yang terbatas, misalnya tingkat kredit pelanggan dianggap data ordinal karena penilaian tersebut bisa berupa sangat baik, sedang dan buruk (Olson dan Shi, 2007).

Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah jenis kelamin responden, jabatan, status dan pendidikan terakhir pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2005), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Adapun data primer pada penelitian ini meliputi:

1. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo
2. Produktivitas yang disebabkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut Joko (1997), data sekunder adalah data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan. Adapun data sekunder yang akan digunakan oleh peneliti adalah:

1. Profil pegawai
2. Keadaan umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo
3. Struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo
4. Dokumen dan arsip Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

3.4 Populasi

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2005), populasi merupakan keseluruhan obyek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (*finite*) maupun tidak terbatas (*infinite*). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah sebanyak 38 orang.

3.5 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010), teknik sampling jenuh/sensus

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah sebanyak 38 orang yang meliputi seluruh staff dan pimpinan pada level menengah meliputi kepala bidang dan kepala seksi, kecuali pimpinan puncak atau kepala dinas.

3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu wawancara, observasi, kuisioner dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Jogiyanto (2008), wawancara (*interview*) adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Dalam teknik pengumpulan data wawancara yakni dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden di PT Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

2. Observasi

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2005), metode observasi merupakan prosedur yang sistematis dan standar dalam pengumpulan data. Pemakaian cara ini didasarkan pada konsep, definisi, dan pengukuran variabelnya. Dengan obsevasi, peneliti dapat memperoleh ukuran variabel yang bukti empirisnya dapat diambil melalui pertanyaan yang diajukan.

3. Kuisioner

Menurut Nasuition (2011), angket atau questionnarire (kuisioner) adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti serta responden ditentukan berdasarkan teknik sampling.

4. Dokumentasi

Dari perolehan dokumentasi inidata-data yang didapatkan biasanya berupa laporan resmi atau berupa dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemilik atau instansi tertentu yang fungsinya sebagai data pribadi atau kelompok ataupun dokumentasi tahunan. Dengan mendapatkan data yang terdokumentasi nantiya data-data yang dilaporkan akan akurat sesuai arsip pribadi atau instansi terkait yang akan mendukung dibuatnya laporan. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan denah lokasi.

3.7 Teknik Pengukuran Instrumen

Teknik pengukuran instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* lima point yaitu 1 sampai 5. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden (Muslimin, 2002).

Untuk memperoleh analisis secara kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Sangat setuju/sangat sering sering/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/jarang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

3.8 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen)

adalah variabel yang mempengaruhi (stimulus atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel lain.

Variabel terikat (dependen) yang digunakan pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y). Sedangkan variabel bebas (independen) pada penelitian ini meliputi 1) Gaya kepemimpinan (X_1); 2) Motivasi (X_2); dan 3) Disiplin kerja (X_3).

3.9 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional penelitian merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan (X_1) adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis ($X_{1.1}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa pemimpin mau menerima saran atau masukan bawahan, mengutamakan kerjasama atau *teamwork* dalam bekerja, dan sebagainya.

b. Gaya Kepemimpinan Diktatorial ($X_{1.2}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa setiap pengambilan keputusan dan melaksanakan kebijakan pemimpin dilaksanakan dengan adanya unsur pemaksaan atau sesuai dengan kehendaknya sendiri

c. Gaya kepemimpinan Bebas ($X_{1.3}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden bahwa seluruh penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan diserahkan kepada bawahan dan pemimpin hanya berperan dalam kuantitas yang kecil.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja (X_2) adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Intrinsik ($X_{2.1}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas dasar motivasi yang timbul dari diri sendiri berupa Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa

b. Motivasi Kerja Ekstrinsik ($X_{2.2}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas dasar motivasi yang timbul dari luar diri sendiri berupa Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang fleksibel.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja (X_3) merupakan kemampuan setiap individu manusia dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yang didasari oleh kesadaran diri sendiri dan dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar individu manusia tersebut. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Pemberian kompensasi ($X_{3.1}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas besar kecilnya kompensasi yang diterima terhadap tegaknya disiplin.

b. Keteladanan pemimpin ($X_{3.2}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden terhadap pimpinan dalam memberikan contoh kepada bawahannya tentang disiplin kerja.

c. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan ($X_{3.3}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

d. Sanksi dari pimpinan ($X_{3.4}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden terhadap tindakan pemimpin mereka dalam menindak tegas para pelanggar peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan dan perhatian pimpinan kepada bawahan ($X_{3.5}$)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mereka selama bekerja dan perhatian yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya seperti mendengarkan kesulitan dan keluhan para bawahan dan mencari jalan keluarnya.

4. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y) adalah suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah masukan (*inputs*) menjadi keluaran (*outputs*). Variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan (Y_1)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas kemampuan atau keterampilan yang ada dalam dirinya sendiri.

b. Mutu (Y_2)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas usaha setiap pegawai dalam meningkatkan mutu hasil kerja mereka yang akan bermanfaat bagi institusi tempat mereka bekerja.

c. Semangat kerja (Y_3)

Yakni persepsi atau penilaian responden terhadap etos kerja yang dimiliki setiap karyawan dan pencapaian hasil dalam satu hari yang dibandingkan dengan hasil pada hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri (Y_4)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas usaha yang dilakukan untuk melakukan pengembangan kualitas diri dari setiap individu.

e. Meningkatkan hasil yang dicapai (Y_5)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas keinginan setiap individu dalam usahanya meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai.

f. Efisiensi (Y_6)

Yakni persepsi atau penilaian responden atas perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Selanjutnya untuk memudahkan peneliti dalam memformulasikan daftar pertanyaan yang akan digunakan dalam pengolahan data, maka disusun tabel yang merangkum variabel, indikator, serta item. Secara lengkap identifikasi variabel penelitian dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Acuan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Demokratis (X _{1.1})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menerima pendapat dari bawahan 2. Pimpinan melibatkan bawahan dalam menetapkan kebijakan atau keputusan 3. Pimpinan mengutamakan kerjasama dalam bekerja 	Arep dan Tanjung (2003)
	Gaya Diktatorial (X _{1.2})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memaksakan kehendak pribadinya 2. Pimpinan mengabaikan pendapat bawahan 3. Pimpinan mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi 	
	Gaya Bebas (X _{1.3})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan meyerahkan seluruhnya kepada bawahan untuk mengambil keputusan atau penyelesaian masalah 2. Pimpinan terlibat dalam kuantitas yang sangat kecil dalam penyelesaian masalah 	
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi Instrinsik (X _{2.1})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai merasa puas dengan setiap pekerja yang dilakukannya 2. Pegawai merasas senang karena dalam pekerjaannya ada tantangan yang harus diselesaikan 3. Pegawai memiliki hubungan kerja yang harmonis dan kompak dengan rekan kerja 4. Pegawai merasa senang jika hasil kerjanya diapresiasi oleh pimpinannya 	Sutrisno (2009)
	Motivasi Ekstrinsik (X _{2.2})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang nyaman dan lengkap 2. Pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari 	

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 4. Adanya jaminan pekerjaan di hari tua 5. Memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi 6. Bekerja keras untuk memperoleh kekuasaan ditempat kerja 	
Disiplin kerja (X ₃)	Pemberian kompensasi (X _{3.1})	1. Besarnya kompensasi yang diterima menjadikan pegawai disiplin	Singoodimedjo (200) dalam Sutrisno (2009)
	Keteladanan pemimpin (X _{3.2})	1. Pimpinan memberikan teladan tentang kedisiplinan	
	Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan (X _{3.3})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai bersedia menggunakan seragam kerja sesuai hari 2. Pegawai datang ke kantor tepat waktu sesuai yang ditentukan 	
	Sanksi dari pimpinan (X _{3.4})	1. Adanya sanksi dari pimpinan atas setiap pelanggaran yang dilakukan	
	Pengawasan dan perhatian pimpinan kepada bawahan (X _{3.5})	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya. 2. Pimpinan memberikan perhatian berupa dorongan dan motivasi kepada bawahannya 	
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan (Y ₁)	1. Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Sedarmayanti (2009)
	Mutu (Y ₂)	1. Meningkatkan mutu pekerjaan dari hari ke hari.	
	Semangat kerja (Y ₃)	1. Mampu bekerja sesuai dengan target instansi	
	Pengembangan diri (Y ₄)	1. Dapat mencari alternatif pola kerja	

		terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan
Meningkatkan hasil yang dicapai (Y ₅)		1. Mampu bekerja dengan cepat dan tepat dalam melaksanakan konsep pekerjaan yang baru.
Efisiensi (Y ₆)		1. Mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

3.10 Uji Instrumen Data

3.10.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), validitas menunjukkan sejauh mana alat suatu pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuisisioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuisisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan melihat hasil uji validitas menggunakan program SPSS 20 for Windows. Koelasi *product moment* sendiri memiliki rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

3.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2008), uji reliabilitas yang merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuisisioner yang dipergunakan secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Menurut Ghazali (2011), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha (α) yang didapatkan melalui uji reliabilitas pada program SPSS 20 *for Windows* dengan pertimbangan bahwa kuisioner adalah non dikotomi dan koefisien alpha (α) merupakan formulasi dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran.

3.11 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Apabila variasi dari faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain, jika ciri ini dipenuhi, berarti variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homoskedastik. Jika asumsi itu tidak dipenuhi, maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan. Penyimpangan

terhadap faktor pengganggu sedemikian itu disebut heterokedastisitas (*heterocedasticity*).

3. Uji Multikolinearitas

Istilah kolinearitas ganda diciptakan oleh Ragner Frish. Istilah itu berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Istilah kolinearitas (*collinearity*) sendiri berarti hubungan linear tunggal (*single linear relationship*), sedangkan kolinearitas ganda (*multi collinearity*) menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna. Dalam praktik, sering tidak dibedakan baik satu hubungan atau lebih dipergunakan istilah kolinearitas ganda (Firdaus, 2011).

3.12 Analisis Data

3.12.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi kerja

X_3 = disiplin kerja

3.12.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kemudian untuk melakukan uji statistik dalam penelitian ini dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Uji F

Tujuan pengujian Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujiannya sebagai berikut:

Hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_n = 0$$

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_n \neq 0$$

Uji statistik yang digunakan adalah uji F dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

kriteria uji :

$F_{hitung} > F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka tolak H_0

$F_{hitung} < F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka terima H_0

Membandingkan nilai sig F dengan α

Jika sig F $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika sig F $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (*coefficient of determination*) r^2 (untuk kasus regresi sederhana) dan R^2 (untuk kasus regresi berganda) merupakan ukuran yang mengatakan seberapa baik garis regresi sampel cocok/sesuai dengan datanya. Jadi r^2 dan R^2 menggambarkan presentase jumlah variasi yang benar-benar dapat dijelaskan oleh garis regresi linearnya, sehingga r^2 dan R^2 dapat dicari dengan membandingkan antara jumlah kuadrat akibat regresi (JKR) dengan jumlah kuadrat total (JKT) (Firdaus,2011).

Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_i - \hat{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

Dimana nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, yang artinya :

1. Bila $R^2 = 1$, berarti besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 100%, sehingga tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya.
2. Bila $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji t

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau digunakan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Alat ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat (Y). Pengujian secara statistik sebagai berikut :

Hipotesis :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Untuk menguji masing-masing koefisien regresi yang secara matematis dinyatakan sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S(b_1)}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

$S(b_1)$ = standart eror dari b_i

Kriteria uji ini membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika dari perhitungan diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, berarti variabel bebas secara individu berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan tertentu. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, berarti variabel bebas secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan tertentu.



BAB 4

KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Situbondo

Secara geografis Kabupaten Situbondo terletak di ujung Timur Pulau Jawa Bagian Utara antara 113°30'-114°42' Bujur Timur dan antara 7°35'-7°44' Lintang Selatan dengan temperatur tahunan 24,7°C–27,9°C. Daerah fisiknya memanjang dari Barat ke Timur sepanjang Pantai Selat Madura ± 150 Km dengan lebar rata-rata ± 11 Km. Batas Wilayah Kabupaten Situbondo sebelah Barat Kabupaten Probolinggo, sebelah Utara Selat Madura, sebelah Timur Selat Bali, sebelah Selatan Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Banyuwangi. Kabupaten Situbondo memiliki wilayah seluas 1.638,50 Km² dan secara administrasi terbagi menjadi 17 Kecamatan, 132 Desa, 4 Kelurahan, 660 Dusun/Lingkungan. Untuk lebih jelasnya tentang peta kabupaten situbondo dapat dilihat pada lampiran.

Pada tahun 2012 penduduk Situbondo berjumlah 656.691 jiwa. Pertumbuhan jumlah penduduk Kabupaten Situbondo setiap tahunnya relatif rendah yaitu sebesar 0,71%, ini menunjukkan keberhasilan program Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Situbondo. Persebaran penduduk di kabupaten Situbondo hampir merata pada setiap kecamatan, pada tahun 2012 kepadatan tertinggi terdapat di wilayah Kecamatan Besuki dengan kepadatan penduduk sebanyak 2.358,80 jiwa/Km², Kecamatan Panji sebanyak 1.949,24 jiwa/Km², kemudian Kecamatan Situbondo sebanyak 1.706,61 jiwa/Km². Sedangkan untuk kecamatan yang lainnya memiliki kepadatan penduduk berkisar antara 114 - 993 jiwa/Km² yang tersebar pada 14 Kecamatan lainnya.

Berdasarkan tingkat pendidikannya, penduduk Kabupaten Situbondo tamatan SD berjumlah 173.012 jiwa, tamatan SLTP sebanyak 76.387 jiwa,

tamatan SMA/Kejuruan/Sederajat sebanyak 61.073 jiwa dan tamatan Diploma IV/Sarjana keatas sebanyak 19.328 jiwa.

Ditinjau dari potensi dan kondisi wilayahnya dapat dibagi menjadi 3 (tiga) wilayah yaitu wilayah utara merupakan pantai dan laut yang sangat potensial untuk pengembangan komoditi perikanan baik budidaya maupun penangkapan ikan. Wilayah tengah bertopografi datar dan mempunyai potensi untuk pertanian, wilayah selatan bertopografi miring mempunyai potensi untuk tanaman perkebunan dan kehutanan.

Sedangkan dilihat dari mata pencaharian, mayoritas penduduk Kabupaten Situbondo bekerja di sektor pertanian yaitu sebanyak 252.896 jiwa, kemudian berturut-turut diikuti oleh mata pencaharian perdagangan dengan jumlah penduduk sebanyak 91.684 jiwa, dan Jasa sebanyak 63.313 jiwa.

4.2 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo awalnya merupakan Cabang Dinas milik Dinas Perikanan Provinsi Jawa Timur dengan nama "Cabang Dinas Perikanan Daerah Provinsi Jawa Timur di Kabupaten Situbondo". Selanjutnya sejalan dengan semangat otonomi daerah, pada tahun 1993 Dinas Kelautan dan Perikanan diserahkan kepada pemerintah Kabupaten Situbondo dengan nama "Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo". Setelah era reformasi tepatnya di masa pemerintahan presiden Abdurrahman Wahid dimana saat itu Kelautan dan Perikanan menjadi Departemen tersendiri dengan nama Departemen Eksplorasi Laut dengan menterinya Ir. Sarwono Kusumaatmadja, maka pada tahun 2001, Dinas Kelautan dan Perikananpun berubah nama menjadi "Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo".

4.2.1 Visi, Misi, Strategi, Tujuan dan Sasaran

A. Misi

Sesuai dengan tugas dan pokok fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adalah :

“Terciptanya Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan Melalui Peningkatan Produksi Perikanan dan Kelautan”

Penjelasan :

Terciptanya Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan	: Terwujud Masyarakat yang hidup makmur yang mempunyai mata pencaharian di bidang usaha kelautan dan perikanan
Peningkatan Produksi Perikanan dan Kelautan	: Meningkatnya Produksi perikanan dan kelautan

B. Misi

Terwujudnya visi yang dikemukakan diatas merupakan keinginan yang akan diwujudkan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Sebagai penjabaran dari visi tersebut, ditetapkanlah misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, sehingga hal yang masih abstrak terlihat pada visi akan lebih nyata pada misi tersebut. Lebih jauh misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo merupakan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan Dinas Kelautan dan Perikanan, ada 4 (empat) Misi yang telah ditetapkan, yaitu :

1. Meningkatkan pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan;

2. Meningkatkan produksi perikanan melalui penerapan teknologi dan intensifikasi usaha perikanan;
3. Meningkatkan sistem pengawasan dan pengendalian sumberdaya kelautan dan perikanan secara terpadu; dan
4. Pengembangan kualitas sumberdaya manusia (SDM) kelautan dan perikanan.

C. Tujuan Strategis

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (tahun). Dengan diformulasikannya tujuan ini maka Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumberdaya dan kemampuan yang dimiliki.

Tujuan Strategis dari penetapan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo diatas adalah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan yang berbasis pada terjaganya ekosistem perairan;
2. Meningkatkan produksi perikanan dengan pemanfaatan teknologi dan intensifikasi usaha perikanan;
3. Meningkatkan pengawasan dengan melibatkan semua komponen masyarakat perikanan dan kelautan;
4. Meningkatkan kompetensi dan keahlian dari masyarakat perikanan dan kelautan baik aparatur maupun non aparatur.

D. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana kerja (*Performance Plan*). Penetapan sasaran ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumberdaya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo merupakan landasan yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana kerja jangka panjang yang sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan unit kerja di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian yang terkait. Dengan demikian, apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai diharapkan bahwa tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi.

4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 34 tahun 2010 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan di bidang kelautan dan perikanan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kelautan dan Perikanan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program di bidang kelautan dan perikanan;

- b. Perumusan kebijakan teknis bidang kelautan dan perikanan;
- c. Pengaturan, pembinaan pelayanan umum bidang kelautan dan perikanan;
- d. Penatagunaan laut, pendayagunaan, dan penyerasian pemanfaatan sumberdaya hayati laut;
- e. Pemantauan dan pengembangan institusi masyarakat dan dunia usaha yang bergerak di bidang eksplorasi dan eksploitasi laut dan perikanan;
- f. Pengelolaan dan pengawasan pesisir pantai, hutan bakau dan terumbu karang;
- g. Pelaksanaan pengkajian penerapan teknologi anjuran serta standarisasi;
- h. Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang kelautan dan perikanan;
- i. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan;
- j. Pengelolaan urusan ketatausahaan;
- k. Pelaporan hasil pelaksanaan tugasnya; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

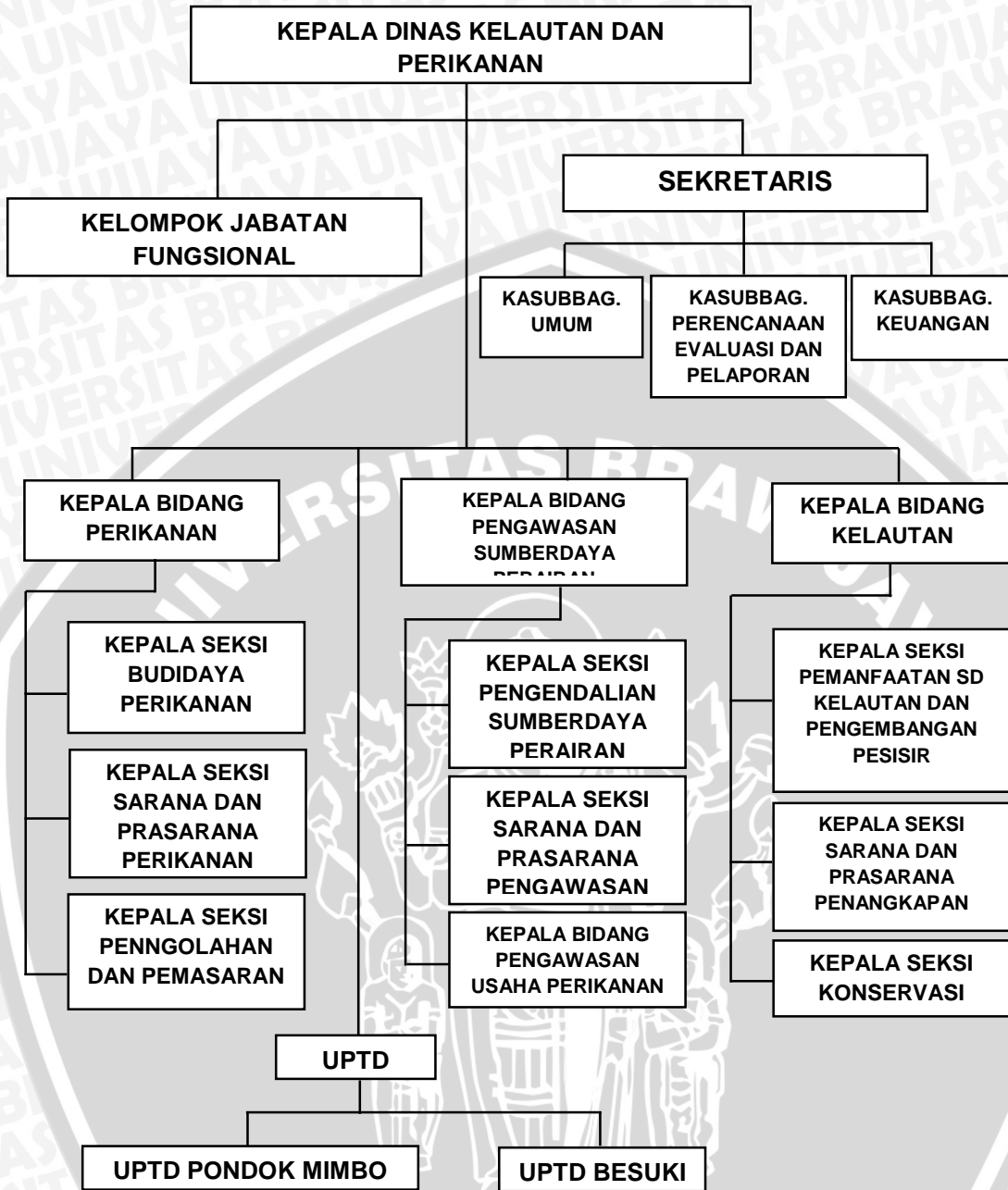
4.2.3 Struktur Organisasi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo No. 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Situbondo, maka ditetapkan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Pimpinan adalah Kepala Dinas
2. Pembantu pimpinan adalah Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian keuangan

- c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
3. Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:
 - a. Bidang Perikanan, membawahi:
 - 1) Seksi Budidaya Perikanan
 - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan
 - 3) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan
 - b. Bidang Kelautan, membawahi:
 - 1) Seksi Pemanfaatan Sumberdaya Kelautan dan Pengembangan Pesisir
 - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan
 - 3) Seksi Konservasi
 - c. Bidang Pengawasan Sumberdaya Perairan, membawahi:
 - 1) Seksi Pengendalian Sumberdaya Perairan
 - 2) Seksi Sarana dan Prasarana Pengawasan
 - 3) Seksi Pengawasan Usaha Perikanan
 - d. Kelompok Jabatan Fungsional
 - e. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Adapun struktur bagan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

Untuk dapat menjalankan tugas yang telah dibebankan, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas memimpin, melakukan koordinasi dan pengendalian dalam penyelenggaraan kegiatan di Bidang Kelautan dan Perikanan.



b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris, sekretariat mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengkoordinasian, penyusunan program dan pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Dinas. Sekretariat menyelenggarakan fungsi yaitu pelaksanaan tata usaha kantor, perlengkapan, urusan rumah tangga Dinas dan adminitrasi di lingkungan Dinas; penyusunan rencana kegiatan tahunan Dinas; pengkoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu; penyiapan bahan evaluasi tugas-tugas bidang secara terpadu; pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana; penyiapan dan informasi kepustakaan hubungan masyarakat dan inventarisasi; pelaksanaan urusan keuangan, umum dan kepegawaian; pelaksanaan kegiatan ketatausahaan; pelaporan hasil pelaksanaan tugas; dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan kepala Dinas. Sekretariat pada Dinas Kelautan dan Perikanan membawahi:

1) Sub Bagian Umum

Sub bagian umum mempunyai tugas melaksanakan tata usaha umum, dan menyelenggarakan fungsi antara lain : pelaksanaan urusan rumah tangga dan protokol Dinas; pelaksanaan pengadaan kebutuhan barang dan pengadministrasian barang-barang keperluan Dinas dan perbekalan lain, pelaksanaan urusan surat-menyurat; pencatatan dan pelaporan barang inventaris; pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan; pembuatan laporan inventarisasi barang (aset) Dinas; penyelenggaraan kesejahteraan pegawai; dan penyusunan laporan kepegawaian.

2) Sub Bagian keuangan

Sub bagian keuangan mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, dan tata usaha keuangan, serta menyelenggarakan fungsi antara lain:

pelaksanaan administrasi keuangan Dinas yang meliputi pembukuan realisasi anggaran dan pendapatan belanja Dinas, penyiapan laporan pertanggungjawaban keuangan Dinas, pengurusan penyelesaian tuntutan ganti rugi dan biaya pengeluaran Dinas, penghimpunan data dan penyiapan bahan dalam rangka penyusunan anggaran Dinas, pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai.

3) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

Sub bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas perencanaan kegiatan, evaluasi dan pelaporan, serta menyelenggarakan fungsi antara lain : penyusunan Renstra dan Renja Dinas; penyusunan RKA dan DPA Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan Dinas; penyusunan budaya kerja Dinas; penyusunan LAKIP Dinas; penyusunan evaluasi kegiatan Dinas; pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); dan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah (LPPD).

c. Bidang Perikanan

Bidang perikanan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan tugas Dinas Kelautan dan Perikanan dibidang usaha perikanan dan memiliki fungsi: penyusunan kebijakan dan evaluasi pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya perikanan; pengembangan teknologi perbenihan dan budidaya perikanan; pengendalian penggunaan sara dan prasarana produksi dan budidaya bidang perikanan; pengendalian dan penganggulangan hama dan penyakit sumber hayati laut; pelaksanaan fasilitasi pemasaran hasil perikanan dan hasil rekayasa teknologi pengolahan ikan; pembinaan usaha budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan. Bidang perikanan pada Dinas Kelautan dan Perikanan membawahi:

1) Seksi Budidaya Perikanan

Seksi Budidaya Perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas di bidang Bidang Perikanan di bidang Budidaya perikanan, dan menyelenggarakan fungsi antara lain : pendataan secara periodik terkait potensi dan informasi pembenihan dan perikanan budidaya; pelaksanaan penginventarisasi, identifikasi dan kompilasi teknologi pembenihan pembudidayaan perikanan di unit pelaksana teknis daerah/pusat dan masyarakat pelaku usaha; pelaksanaan apresiasi teknologi perbenihan dan pembudidayaan perikanan hasil perekayasa teknologi di unit pelaksana teknis daerah/pusat dan masyarakat pelaku usaha; penyebarluasan informasi teknologi perbenihan dan pembudidayaan perikanan kepada masyarakat luas (publik); pemantauan, pencegahan, pengendalian hama penyakit ikan pada sistem budidaya; pengoptimalan pemanfaatan potensi budidaya laut, air payau, dan air tawar untuk mengatasi kemiskinan, pengangguran dan peningkatan pertumbuhan ekonomi; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap proses pembudidayaan dan perbenihan perikanan.

2) Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan

Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas di Bidang Perikanan di bidang sarana dan prasarana perikanan, dan menyelenggarakan fungsi antara lain : pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pemantauan dalam menggunakan sara dan prasarana budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap dampak penggunaan sarana dan prasarana budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan; pelaksanaan uji lapang dan verifikasi terhadap mutu sarana dan prasarana budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan; pemberian informasi berupa petunjuk atau acuan dalam hal penggunaan sara produksi yang berwawasan lingkungan; pelaksanaan

pelatihan dan petunjuk teknis terhadap standarisasi penggunaan sarana dan prasarana perikanan.

3) Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan

Seksi pengolahan dan pemasaran hasil perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas di Bidang perikanan di bidang pengolahan dan pemasaran hasil perikanan, dan menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan bimbingan pengembangan, promosi hasil perikanan untuk dalam negeri; penganalisis pasar, investasi, pemantauan permodalan perkreditan dan penyebaran informasi pasar produk perikanan dan produk pengolahan ikan serta tenaga kerja di bidang perikanan dan kelautan; pelaksanaan penyebaran perkembangan, hasil inovasi dan perekayasaan teknologi penanganan dan pengolahan hasil perikanan secara modern dan tradisional; pemberian bimbingan penanganan pasca panen dan pengolahan hasil perikanan sesuai kaidah manajemen mutu dan kaidah Standar Nasional Indonesia (SNI); pembinaan pengelolaan limbah dari pengolahan hasil perikanan.

d. Bidang Kelautan

Bidang kelautan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan tugas Dinas Kelautan dan Perikanan di bidang kelautan dan menyelenggarakan fungsi: penyusunan kebijakan dan evaluasi pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan wilayah pengelolaan laut daerah; penyusunan kebijakan pengelolaan wilayah pesisir; pembinaan kelembagaan dan sumberdaya manusia bidang kelautan serta pemberdayaan masyarakat pesisir; pembinaan konservasi dan rehabilitasi sumberdaya laut; penataan tata ruang laut dan tata guna wilayah pesisir; pemetaan potensi dan pengelolaan sumberdaya perikanan tangkap; pembinaan pengelolaan Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI) dan Tempat

Pelelangan Ikan (TPI). Bidang kelautan pada Dinas Kelautan dan Perikanan membawahi:

1) Seksi Pemanfaatan Sumberdaya Kelautan dan Pengembangan Pesisir

Seksi pemanfaatan sumberdaya kelautan dan pengembangan pesisir mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Kelautan di bidang pemanfaatan sumberdaya kelautan dan pengembangan pesisir serta menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, analisis dan perumusan pola pengelolaan sumberdaya kelautan; pelaksanaan identifikasi dan analisis kebutuhan peralatan penangkapan ikan sesuai dengan potensi lestari; penyebaran hasil kaji terap, inovasi dan perekayasa teknologi pemanfaatan sumberdaya kelautan; pembinaan, peningkatan kelembagaan dan kemampuan masyarakat pesisir dalam pemanfaatan sumberdaya kelautan; pelaksanaan bimbingan permodalan dan memfasilitasi kemitraan dalam pemberdayaan masyarakat pesisir; penyajian data dan informasi sumberdaya kelautan.

2) Seksi Sarana dan Prasarana Penangkapan

Seksi sarana dan prasarana penangkapan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Kelautan di bidang sarana dan prasarana, dan menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan inventarisasi, identifikasi, pemantauan dan evaluasi terhadap pembangunan sarana dan prasarana perikanan tangkap; pelaksanaan identifikasi, perumusan dan skala prioritas pembangunan, pengembangan dan rehabilitasi prasarana perikanan tangkap; penyiapan kerangka acuan dan analisis hasil studi kelayakan lokasi, rancang bangun serta detail *engineering design* pembangunan prasarana perikanan tangkap; pelaksanaan pelatihan dan petunjuk teknis terhadap standarisasi penggunaan alat tangkap ikan dan sara penangkapan ikan modern kepada nelayan; pengadaan, pembinaan dan pengelolaan sarana prasarana penunjang kegiatan penangkapan ikan.

3) Seksi Konservasi

Seksi konservasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Kelautan di bidang konservasi, dan menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan inventarisasi, identifikasi dan analisis daya dukung sumberdaya perairan; pemberian bimbingan konservasi dan perlindungan sumberdaya perairan; penyelenggaraan rehabilitasi kerusakan lingkungan perairan; pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL) dan penegakan peraturan perundang-undangan perlindungan lingkungan perairan; penyebarluasan informasi areal kawasan konservasi perairan dan flora-fauna perairan yang dilindungi.

e. Bidang Pengawasan Sumberdaya Perairan

Bidang pengawasan sumberdaya perairan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan tugas Dinas Kelautan dan Perikanan di bidang pengawasan sumberdaya perairan dan menyelenggarakan fungsi: penyusunan kebijakan dan evaluasi pengawasan pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya perairan serta perlindungan wilayah sumberdaya kelautan dan perikanan; pembinaan izin usaha perikanan; pembinaan, pengawasan dan perlindungan wilayah sumberdaya perairan dari kerusakan dan pencemaran; pembinaan dan pengawasan pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan; pengawasan pemanfaatan tata ruang dan tata guna wilayah laut dan perairan; pengawasan standarisasi teknis dalam penggunaan kapal perikanan sampai dengan 10 GT serta alat dan mesin perikanan; pelaksanaan koordinasi dengan lembaga dan instansi terkait dalam pengawasan dan pengendalian di bidang kelautan dan pesisir. Bidang pengawasan sumberdaya perairan pada Dinas Kelautan dan Perikanan membawahi:

1) Seksi Pengendalian Sumberdaya Perairan

Seksi pengendalian sumberdaya perairan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengawasan Sumberdaya Perairan di bidang pengendalian sumberdaya perairan, dan menyelenggarakan fungsi : pelaksanaan sosialisasi dan penyebaran informasi peraturan perundang-undangan pemanfaatan sumberdaya perairan; pembinaan dan pengendalian pemanfaatan sumberdaya perairan; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengawasan dan pengendalian sumberdaya perairan; pengkoordinasian dengan instansi terkait dalam rangka pengamanan dan penegakan hukum di bidang pemanfaatan sumberdaya perairan; pengawasan, pencegahan, penanggulangan terhadap kegiatan dan penangkapan ikan secara ilegal, baik oleh kapal berbendera asing, maupun penggunaan bahan kimia, biologis, peledak serta pelanggaran penggunaan alat tangkap ikan; pembinaan kelompok masyarakat pengawas (POKMASWAS); pengawasan, pemantauan dan patroli terhadap kerusakan ekosistem pesisir.

2) Seksi Sarana dan Prasarana Pengawasan

Seksi sarana dan prasarana pengawasan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Bidang Pengawasan Sumberdaya Perairan di bidang sarana dan prasarana pengawasan, dan menyelenggarakan fungsi : pelaksanaan inventarisasi, pemeliharaan perawatan sarana dan prasarana dalam rangka pengawasan sumberdaya perairan; penyiapan sarana dan prasarana dalam rangka pengawasan sumberdaya perairan; pengawasan terhadap standart teknis penggunaan kapal perikanan sampai dengan 10 GT serta alat dan mesin perikanan; pengawasan terhadap alat pengangkut, unit penyimpan hasil produksi budidaya ikan dan unit pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan.

3) Seksi Pengawasan Usaha Perikanan

Seksi pengawasan usaha perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Bidang Pengawasan Sumberdaya Perairan di bidang pengawasan usaha perikanan, dan menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang perijinan usaha perikanan; pembinaan usaha perikanan dalam kaitannya dengan perijinan, penggunaan bahan kimia, bahan tambahan makanan dan pengelolaan limbah usaha perikanan; perekomendasi penerbitan atau pencabutan surat ijin usaha perikanan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; pengawasab usaha perikanan dalam kaitannya dengan perijinan, penggunaan obat-obatan ikan, bahan kimia serta pengelolaan limbah pada usaha perikanan; penerbitan surat laik operasi kapal perikanan; penyiapan data informasi usaha perikanan.

f. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahliannya dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Kelautan dan Perikanan sesuai bidang keahliannya.

Kelompok jabatan fungsional dikoordinir oleh seorang tenaga fungsional senior dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan

g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit pelaksana teknis dinas merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan sebagian urusan Dinas Kelautan dan Perikanan dalam suatu tugas teknis operasional tertentu. Berdasarkan Peraturan Bupati Situbondo Nomor: 26 Tahun 2005 tanggal 14 Desember 2005 telah terbentuk Unit Pelaksana

Teknis Dinas (UPTD) Pusat Pendaratan Ikan Pondok Mimbo pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dan berdasarkan Peraturan Bupati Situbondo Nomor : 08 Tahun 2007 tanggal 02 Maret 2007 telah terbentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pusat Pendaratan Ikan Besuki pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Unit Pelaksana Teknis Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

UPTD Pusat Pendaratan Ikan mempunyai tugas membantu kepala Dinas Kelautan dan Perikanan dalam melaksanakan kegiatan pemanfaatan hasil sumberdaya laut, dan menyelenggarakan fungsi : menyusun rencana kerja pengelolaan Pusat Pendaratan Ikan; melaksanakan pengelolaan Pusat Pendaratan Ikan secara profesional; melaksanakan administrasi Pusat Pendaratan Ikan; melaksanakan kerja sama dengan lembaga/instansi pemerintah maupun swasta; memberdayakan nelayan, organisasi nelayan, organisasi swasta dan lembaga lainnya sebagai penyelenggara pelelangan ikan; menyusun data statistik, memantau pemanfaatan sumberdaya kelautan; melaksanakan pelelangan ikan dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang dijadikan responden maka dapat diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, status pernikahan, jabatan, golongan. Diuraikan sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	71
2	Perempuan	11	29
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 71%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, pegawai dengan jenis kelamin laki-laki paling dominan dikarenakan banyak tugas dan fungsi dari setiap bidang dan seksi yang dikerjakan atau dilakukan di luar kantor atau lapangan sehingga sangat dibutuhkan pegawai laki-laki yang lebih memiliki kemampuan dan kekuatan untuk menyelesaikan tugas di lapangan. Sedangkan pegawai perempuan seluruhnya ditempatkan di kantor untuk mengurus administrasi dan berkas-berkas yang dapat dikerjakan di kantor.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5	5	13
2	6 – 10	4	10
3	11 – 20	14	37
4	21 – 30	13	34
5	31 – 40	2	6
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari uraian Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja antara 11 – 20 tahun dengan persentase sebesar 37% dan masa kerja 21 – 30 tahun dengan persentase sebesar 34%. Pengalaman kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap instansi, hal ini dapat dilihat salah satunya dari berapa lama masa kerja pegawai tersebut. Dari hasil penelitian didapatkan sebanyak 27 atau 71% dari total seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo memiliki masa kerja antara 11 – 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh rata-rata pegawai sudah sangat baik dan berpengalaman. Semakin memiliki pengalaman, maka pegawai tersebut akan semakin baik dalam menyelesaikan setiap tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh instansi.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	6
2	SMA	11	29
3	D3	2	6
4	S1	10	25
5	S2	13	34
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari uraian Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan S2 dengan persentase sebesar 34% dan disusul dengan pendidikan S1 dengan persentase sebesar 25%. Hal ini menunjukkan kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo rata-rata cukup tinggi dengan didominasi oleh lulusan sarjana Strata 2 dan sarjana strata 1. Pendidikan sangat menentukan baik untuk kualitas diri dari setiap pegawai maupun keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya, semakin tinggi pendidikan yang dicapai, maka kualitas diri pegawai tersebut akan semakin baik bagi keberhasilan instansi, karena pengetahuan yang dimiliki berperan positif dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Menikah	38	100
2	Belum Menikah	0	0
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari uraian Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa responden yang telah menikah sebanyak 38 orang yang artinya seluruh pegawai Dinas Kelautan dan

Perikanan Kabupaten Situbondo telah menikah. Dengan status menikah yang disandang oleh seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo ini dapat menjadikan setiap pegawai bekerja dengan baik di setiap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan status menikah, setiap individu akan bersungguh-sungguh dan bersemangat dalam bekerja mengingat ada keluarga yang harus dinafkahi.

5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sekretaris	1	2
2	Kepala Sub. Bagian	3	7
3	Kepala Bidang	3	7
4	Kepala Seksi	9	23
5	Staff	23	61
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari uraian Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa jabatan responden terbanyak adalah responden dengan jabatan sebagai staff dengan persentase sebesar 61%. Kondisi ini menggambarkan bahwa dalam setiap organisasi harus ada tingkat kewenangan dimana salah satu orang membawahi beberapa orang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam hal ini pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo memiliki jumlah staff yang banyak. Pegawai atau staff Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo merupakan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat dan lebih merasakan peran pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Dengan banyaknya staff yang dimiliki akan semakin membantu kepala dinas, kepala bidang dan kepala seksi dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsi yang

telah ditetapkan. Seorang staff memiliki tanggung jawab yang besar terhadap instansi maupun pimpinannya. Semakin baik pekerjaan yang dilakukan oleh seorang staff maka akan ikut menentukan keberhasilan instansi yang dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam menjalankan setiap tugas dan kewajibannya.

5.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisisioner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, diperoleh data komposisi responden menurut golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Gol IV	5	14
2	Gol III	22	59
3	Gol II	10	25
4	Gol I	1	2
	Total	38	100

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari uraian Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa golongan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo didominasi oleh pegawai dengan golongan III, hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA, D3, S1 dan S2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat golongan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo berada dikisaran yang cukup tinggi. Dengan banyaknya pegawai yang memiliki golongan tinggi, maka seluruh tugas dan fungsi yang telah ditetapkan pun akan dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik pula, karena semakin tinggi golongan seorang pegawai maka kompensasi yang didapat akan semakin besar pula yang akhirnya akan berdampak pada kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

5.2 Deskripsi Variabel

5.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang berperilaku dalam memimpin sebuah organisasi. Pengukuran variabel dilakukan dengan 8 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya kepemimpinan

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata	
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kepemimpinan Demokratis	X _{1.1}	0	0	1	32	5	156	4,105
		X _{1.2}	0	0	7	26	5	150	3,947
		X _{1.3}	0	0	3	22	13	162	4,263
2	Kepemimpinan Diktatorial	X _{1.4}	7	25	6	0	0	75	1,974
		X _{1.5}	3	31	4	0	0	77	2,026
		X _{1.6}	7	28	3	0	0	72	1,895
3	Kepemimpinan Bebas	X _{1.7}	2	26	10	0	0	84	2,211
		X _{1.8}	2	26	10	0	0	84	2,211

Sumber: Data Olahan, 2016

Keterangan:

1. Indikator 1

$$\text{a. Item } X_{1.1} = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (1 \times 3) + (32 \times 4) + (5 \times 5)] : 38$$

$$= 156 : 38$$

$$= 4,105$$

$$\text{b. Item } X_{1.2} = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (7 \times 3) + (26 \times 4) + (5 \times 5)] : 38$$

$$= 150 : 38$$

$$= 3,947$$

$$\text{c. Item } X_{1.3} = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (22 \times 4) + (13 \times 5)] : 38$$

$$= 162 : 38$$

$$= 4,263$$

2. Indikator 2

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{1.4} &= [(7 \times 1) + (25 \times 2) + (6 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)] : 38 \\ &= 75 : 38 \\ &= 1,974 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Item } X_{1.5} &= [(3 \times 1) + (31 \times 2) + (4 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)] : 38 \\ &= 77 : 38 \\ &= 2,026 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. Item } X_{1.6} &= [(7 \times 1) + (28 \times 2) + (3 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)] : 38 \\ &= 72 : 38 \\ &= 1,895 \end{aligned}$$

3. Indikator 3

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{1.7} &= [(2 \times 1) + (26 \times 2) + (10 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)] : 38 \\ &= 84 : 38 \\ &= 2,211 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d. Item } X_{1.8} &= [(2 \times 1) + (26 \times 2) + (10 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)] : 38 \\ &= 84 : 38 \\ &= 2,211 \end{aligned}$$

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator nomor 1 yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan memberikan jawaban tidak setuju pada indikator nomor 2 dan 3 yaitu gaya kepemimpinan diktatorial dan kepemimpinan bebas. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil ini didukung dengan pernyataan dari beberapa responden yang diwawancarai bahwa pimpinan selalu mendengarkan saran atau masukan dari

bawahan dalam setiap menentukan kebijakan atau menyelesaikan masalah didalam lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

5.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menggambarkan bagaimana motivasi yang timbul baik dari dalam maupun luar diri pegawai dengan adanya beberapa faktor internal dan eksternal. Pengukuran variabel dilakukan dengan 10 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata	
		STS	TS	N	S	SS			
1	Motivasi Instrinsik	X _{2.1}	0	0	5	28	5	152	4,000
		X _{2.2}	0	0	5	28	5	152	4,000
		X _{2.3}	0	0	3	28	7	156	4,105
		X _{2.4}	0	0	3	26	9	158	4,158
2	Motivasi Ekstrinsik	X _{2.5}	0	3	11	23	1	136	3,579
		X _{2.6}	0	1	10	25	2	142	3,737
		X _{2.7}	0	1	11	24	2	141	3,711
		X _{2.8}	0	0	7	26	5	150	3,497
		X _{2.9}	0	0	11	25	2	143	3,763
		X _{2.10}	0	0	15	18	5	142	3,737

Sumber: Data Olahan, 2016

Keterangan:

1. Indikator 1

$$a. \text{ Item } X_{2.1} = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (5 \times 3) + (28 \times 4) + (5 \times 5)] : 38$$

$$= 152 : 38$$

$$= 4,000$$

$$b. \text{ Item } X_{2.2} = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (5 \times 3) + (28 \times 4) + (5 \times 5)] : 38$$

$$= 152 : 38$$

$$= 4,000$$

c. Item $X_{2.3} = [(0x1)+(0x2)+(3x3)+(28x4)+(7x5)] : 38$

$$= 156 : 38$$

$$= 4,105$$

d. Item $X_{2.4} = [(0x1)+(0x2)+(1x3)+(26x4)+(9x5)] : 38$

$$= 158 : 38$$

$$= 4,158$$

2. Indikator 2

a. Item $X_{2.5} = [(0x1)+(3x2)+(11x3)+(23x4)+(1x5)] : 38$

$$= 136 : 38$$

$$= 3,579$$

b. Item $X_{2.6} = [(0x1)+(1x2)+(10x3)+(25x4)+(2x5)] : 38$

$$= 142 : 38$$

$$= 3,737$$

c. Item $X_{2.7} = [(0x1)+(1x2)+(11x3)+(24x4)+(2x5)] : 38$

$$= 141 : 38$$

$$= 3,711$$

d. Item $X_{2.8} = [(0x1)+(0x2)+(7x3)+(26x4)+(5x5)] : 38$

$$= 150 : 38$$

$$= 3,947$$

e. Item $X_{2.9} = [(0x1)+(0x2)+(11x3)+(25x4)+(2x5)] : 38$

$$= 143 : 38$$

$$= 3,763$$

f. Item $X_{2.10} = [(0x1)+(0x2)+(15x3)+(18x4)+(5x5)] : 38$

$$= 142 : 38$$

$$= 3,737$$

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju

terhadap variabel motivasi kerja baik motivasi kerja intrinsik maupun ekstrinsik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Dari hasil tersebut diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang paling berpengaruh yaitu motivasi yang timbul dari diri sendiri setiap individu pegawai, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata item indikator motivasi intrinsik (2.1, 2.2, 2.3, 2.4) yang lebih dari 4,000 dibandingkan dengan motivasi kerja ekstrinsik yang memiliki rata-rata kurang dari 4,000.

5.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan bagaimana perilaku setiap individu pegawai dalam menaati atau mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak. Pengukuran variabel dilakukan dengan 7 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kompensasi	X _{3.1}	0	2	9	25	2	141	3,711
2	Teladan pimpinan	X _{3.2}	0	0	7	25	6	151	3,974
3	Aturan yang jelas	X _{3.3}	0	0	0	30	8	160	4,211
		X _{3.4}	0	0	4	28	6	154	4,053
4	Sanksi pelanggaran	X _{3.5}	0	1	9	23	5	146	3,842
5	Pengawasan dan perhatian kepada bawahan	X _{3.6}	0	0	10	25	3	145	3,816
		X _{3.7}	0	0	9	25	4	147	3,868

Sumber: Data Olahan, 2016

Keterangan:

1. Indikator 1

$$\begin{aligned}
 \text{a. Item } X_{3.1} &= [(0 \times 1) + (2 \times 2) + (9 \times 3) + (25 \times 4) + (2 \times 5)] : 38 \\
 &= 141 : 38 \\
 &= 3,711
 \end{aligned}$$

2. Indikator 2

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{3,2} &= [(0x1)+(0x2)+(7x3)+(25x4)+(6x5)] : 38 \\ &= 151 : 38 \\ &= 3,974 \end{aligned}$$

3. Indikator 3

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{3,3} &= [(0x1)+(0x2)+(0x3)+(30x4)+(8x5)] : 38 \\ &= 160 : 38 \\ &= 4,211 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Item } X_{3,4} &= [(0x1)+(0x2)+(4x3)+(28x4)+(6x5)] : 38 \\ &= 154 : 38 \\ &= 4,053 \end{aligned}$$

4. Indikator 4

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{3,5} &= [(0x1)+(1x2)+(9x3)+(23x4)+(5x5)] : 38 \\ &= 146 : 38 \\ &= 3,842 \end{aligned}$$

5. Indikator 5

$$\begin{aligned} \text{a. Item } X_{3,6} &= [(0x1)+(0x2)+(10x3)+(25x4)+(3x5)] : 38 \\ &= 145 : 38 \\ &= 3,816 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Item } X_{3,7} &= [(0x1)+(0x2)+(9x3)+(25x4)+(4x5)] : 38 \\ &= 147 : 38 \\ &= 3,868 \end{aligned}$$

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel disiplin kerja baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah sangat baik.

Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam setiap organisasi agar semua tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan baik dan sesuai dengan rencana. Kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik, hal ini terlihat dari kenyataan selama penelitian ini dilakukan di lapangan salah satu contohnya yaitu ketepatan setiap pegawai datang ke kantor dan melakukan absensi menggunakan sidik jari tidak melebihi waktu masuk jam kantor yang telah ditetapkan oleh peraturan daerah Kabupaten Situbondo.

5.2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menggambarkan bagaimana kemampuan setiap individu pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran variabel dilakukan dengan 6 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kemampuan	Y ₁	0	0	5	26	7	154	4,053
2	Mutu	Y ₂	0	0	2	31	5	155	4,079
3	Semangat kerja	Y ₃	0	0	8	25	5	149	3,921
4	Pengembangan diri	Y ₄	0	0	2	31	5	155	4,079
5	Meningkatkan hasil yang dicapai	Y ₅	0	0	5	29	4	151	3,974
6	Efisiensi	Y ₆	0	0	2	29	7	157	4,132

Sumber: Data Olahan, 2016

Keterangan:

1. Item 1

$$a. \text{ Item } Y_1 = [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (5 \times 3) + (26 \times 4) + (7 \times 5)] : 38$$

$$= 154 : 38$$

$$= 4,053$$

2. Item 2

$$\begin{aligned} \text{a. Item } Y_2 &= [(0x1)+(0x2)+(2x3)+(31x4)+(5x5)] : 38 \\ &= 155 : 38 \\ &= 4,079 \end{aligned}$$

3. Item 3

$$\begin{aligned} \text{a. Item } Y_3 &= [(0x1)+(0x2)+(8x3)+(25x4)+(5x5)] : 38 \\ &= 149 : 38 \\ &= 3,921 \end{aligned}$$

4. Item 4

$$\begin{aligned} \text{a. Item } Y_4 &= [(0x1)+(0x2)+(2x3)+(31x4)+(5x5)] : 38 \\ &= 155 : 38 \\ &= 4,079 \end{aligned}$$

5. Item 5

$$\begin{aligned} \text{a. Item } Y_5 &= [(0x1)+(0x2)+(5x3)+(29x4)+(4x5)] : 38 \\ &= 151 : 38 \\ &= 3,974 \end{aligned}$$

6. Item 6

$$\begin{aligned} \text{a. Item } Y_6 &= [(0x1)+(0x2)+(2x3)+(29x4)+(7x5)] : 38 \\ &= 157 : 38 \\ &= 4,132 \end{aligned}$$

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel produktivitas kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo rata-rata sudah sangat baik.

Produktivitas kerja dapat menjadi suatu ukuran untuk menilai kinerja setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam

menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa produktivitas yang baik ini didukung dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik salah satunya beberapa bahkan banyak dari pegawai yang lulusan dari Sarjana Strata 1 dan Strata 2. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka produktivitas kerja setiap pegawai akan semakin baik.

5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Setelah kuisisioner disebar dan telah terkumpul kembali, maka selanjutnya akan diuji apakah kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Menurut Yamin dan Kurniawan (2014), istilah valid atau validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu dimensi atau indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk amatan dengan tepat. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r Tabel (0,361), maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Uji validitas ini dilakukan pada setiap variabel penelitian dengan hasil sebagai berikut:

5.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Uji validitas pada penelitian menggunakan SPSS 20 *for Windows*, berikut hasil uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Item Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

ITEM	Validitas		Kesimpulan	
	Korelasi	Sig		
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,632	0,000	Valid
	X1.2	0,501	0,001	Valid
	X1.3	0,326	0,046	Valid
	X1.4	0,732	0,000	Valid
	X1.5	0,730	0,000	Valid
	X1.6	0,649	0,000	Valid
	X1.7	0,673	0,000	Valid
	X1.8	0,659	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 5.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yaitu $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, ..., $X_{1.8}$ adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian maka ke-8 butir item indikator untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas pada penelitian menggunakan SPSS 20 *for Windows*, berikut hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (X_2)

ITEM	Validitas		Kesimpulan	
	Korelasi	Sig		
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,429	0,007	Valid
	X2.2	0,411	0,010	Valid
	X2.3	0,457	0,004	Valid
	X2.4	0,452	0,004	Valid
	X2.5	0,555	0,000	Valid
	X2.6	0,407	0,011	Valid
	X2.7	0,579	0,000	Valid
	X2.8	0,761	0,000	Valid
	X2.9	0,593	0,000	Valid
	X2.10	0,385	0,017	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 13 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yaitu $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, ..., $X_{2.10}$ adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari α (0,05). Dengan

demikian maka ke-10 butir item indikator untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X_2) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 20 for Windows, berikut hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 14

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X_3)

ITEM		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Sig	
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,570	0,000	Valid
	$X_{3.2}$	0,545	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,505	0,001	Valid
	$X_{3.4}$	0,618	0,000	Valid
	$X_{3.5}$	0,725	0,000	Valid
	$X_{3.6}$	0,791	0,000	Valid
	$X_{3.7}$	0,808	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 14 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yaitu $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, ..., $X_{1.7}$ adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian maka ke-8 butir item indikator untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X_3) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_3) dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.3.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Uji validitas pada penelitian menggunakan SPSS 20 for Windows, berikut hasil uji validitas dari variabel produktivitas pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Item Variabel Produktivitas Kerja (Y)

ITEM		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Sig	
Disiplin Kerja (Y)	Y ₁	0,808	0,000	Valid
	Y ₂	0,796	0,000	Valid
	Y ₃	0,764	0,001	Valid
	Y ₄	0,794	0,000	Valid
	Y ₅	0,783	0,000	Valid
	Y ₆	0,753	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 15 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yaitu Y₁, Y₂, Y₃, ..., Y₆ adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasinya lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian maka ke-8 butir item indikator untuk mengukur variabel Produktivitas Pegawai (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (X₁) dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Istilah reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan, atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila pelaksanaan pengukuran dalam beberapa kali terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Sebaliknya apabila diperoleh suatu hasil yang berbeda-beda dengan subjek yang sama, maka dikatakan inkonsisten. Suatu alat ukur yang *reliable* adalah alat ukur yang mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Secara empirik, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin *reliable* alat ukur tersebut. (Yamin dan Kurniawan, 2014).

5.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian SPSS for Windows. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap 38 responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3)

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,667	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,773	Reliabel

Sumber: Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari Tabel 16 di atas, dapat dilihat bahwa item indikator variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item indikator (gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Untuk lebih jelasnya hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

5.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Pegawai

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian SPSS for Windows. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel produktivitas pegawai terhadap 38 responden.

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas item-item produktivitas kerja didapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,868 sehingga dapat disimpulkan bahwa item indikator variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan

seluruh item indikator produktivitas pegawai (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Untuk lebih jelasnya hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

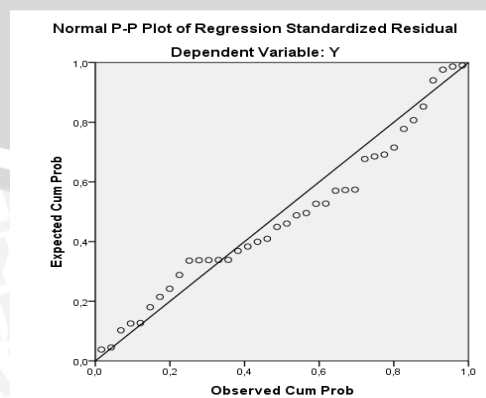
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat yang harus terpenuhi untuk dapat menggunakan persamaan regresi linier berganda. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik atau tidak.

5.4.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan/atau variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data secara normal atau mendekati normal.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas *normal probability plot*. Apabila data membentuk suatu garis lurus diagonal berarti analisis regresi yang dilakukan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan pada SPSS 20 for Windows dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 3 diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data paa penelitian ini terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

5.4.2 Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke poengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Heterokedastisitas pada penelitian ini diuji dengan menggunakan *Uji Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual analisis regresi dengan nilai variabel bebas regresi. Apabila koefisien regresi antara nilai absolut residual dengan nilai variabel independen regresi signifikan yaitu $< 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya bila nilai regresi variabel bebas signifikan $> 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut non heterokedastisitas atau homokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan pada SPSS 20 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Asumsi heterokedastisitas

Variabel	Koefisien β	Sig	Keterangan
X ₁ (b ₁)	-0,165	0,362	Homokedastisitas
X ₂ (b ₂)	0,233	0,216	Homokedastisitas
X ₃ (b ₃)	0,130	0,452	Homokedastisitas

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Dari hasil pengujian heterokedastisitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model

regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

5.4.3 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali,2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran nilai Value Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai VIF > 10 dan tolerance > 1 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai VIF < 10 dan tolerance < 1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen seperti yang terlihat pada Tabel 18 dibawah ini.

Tabel 18. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,845	1,183	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,787	1,270	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,925	1,081	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas seperti yang terlihat pada Tabel 18 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 dan tolerance < 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan lolos uji asumsi multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

5.4.4 Kesimpulan Uji Asumsi Klasik

Dari hasil analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini diketahui bahwa model persamaan regresi berganda dari data penelitian ini memenuhi asumsi klasik karena lolos asumsi normalitas, asumsi heterokedastisitas dan asumsi multikolinearitas sehingga persamaan yang dihasilkan tidak bias serta efisien.

5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun metode analisis data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. (Yamin dan kurniawan, 2014)

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dengan melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas pegawai (Y), maka dilakukan analisis dan interpretasi yang dijelaskan pada uraian berikut:

Tabel 19. Hasil Analisis regresi

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig t	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,003	0,986	Tidak Signifikan
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,632	0,002	Signifikan
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,248	0,105	Signifikan
Constant		0,608		
R		0,588		
R Square		0,345		
Adjusted R Square		0,288		
F _{hitung}		5,978		
Sig F		0,002		
A		0,05		
N		38		

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat disusun bentuk formulasi antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:

$$Y = 0,608 + 0,003X_1 + 0,632X_2 + 0,248X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Adapun intepretasi dari hasil analisis regresi diatas adalah sebagai berikut:

5.5.1 Uji Koefisien Determinasi

a. $R = 0,588$

Koefisien korelasi ganda R (*Multiple R*) sebesar 0,588 atau mendekati 1, yang berarti antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan searah (positif). Jadi korelasi antara faktor-faktor tersebut diatas dengan produktivitas pegawai sangat kuat dan positif, yaitu kenaikan variabel-variabel diatas terjadi bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

b. $R \text{ Square} = 0,345$

Koefisien nilai $R \text{ Square}$ sebesar 0,345 sehingga dapat disimpulkan bahwa 34,5% keragaman yang dapat dijelaskan, sedangkan sisanya sebesar 65,5% merupakan keragaman lain yang tidak masuk dalam penelitian. Adapun keragaman lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 20 dibawah ini.

Tabel 20. Variabel Lain Diluar Model Penelitian yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

No	Variabel	Sumber
1	a. Independensi b. Kompetensi c. Sensitivitas Etika Profesi	Ariyanto (2012)
2	a. Studi Kerja b. Pengembangan Organisasi c. Curah Gagasan d. <i>Forced Field Analysis</i> e. <i>Nominal Group Technique</i> f. Kepuasan Kerja g. Penyederhaan Kerja h. Keterpaduan i. Spesialisasi j. Desain Tempat Kerja	Wibowo (2011)
3	a. Efektivitas dan Efisiensi b. Otoritas dan Tanggung Jawab c. Inisiatif	Prawirosentono (1999)

5.5.2 Koefisien Regresi (b)

a. $b_1 = 0,003$

Nilai atau koefisien regresi b_1 didapatkan 0,003 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu kali, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,003 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan namun memiliki pengaruh tidak nyata secara parsial karena nilai $\text{sig } t > 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan apabila dipadukan dengan variabel lain.

b. $b_2 = 0,632$

Nilai atau koefisien regresi b_2 didapatkan 0,632 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel motivasi kerja (X_2) meningkat satu kali, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,632 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan dan memiliki pengaruh nyata secara parsial karena nilai signifikan $t < 0,05$. Artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap

produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan baik secara simultan maupun parsial.

c. $b_3 = 0,248$

Nilai atau koefisien regresi b_3 didapatkan 0,248 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel disiplin kerja (X_3) meningkat satu kali, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,248 kali. Dari pernyataan inidapat diimplikasikan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan namun memiliki pengaruh tidak nyata secara parsial karena nilai $\text{sig } t > 0,05$. Artinya, disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan apabila dipadukan dengan variabel lain.

5.5.3 Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk pengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Pengujian Secara Simultan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan F hitung dan nilai signifikansinya

Dari hasil analisis diperoleh Nilai F hitung sebesar 5,798 dengan signifikansi sebesar 0,002 seperti yang terlihat pada Tabel 21 dibawah ini dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 5.

Tabel 21. Hasil Uji F

Nilai
F _{hitung} = 5,978
Sig F = 0,002
α = 0,05

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

2. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan atau tingkat kesalahan F_{hitung} . Karena nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,002, sehingga keputusannya tingkat kesalahan F_{hitung} hanya sebesar 0,2% yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y).

Dari hasil pengujian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang artinya seluruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dengan kata lain model ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

5.5.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen, dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan t yang didapat dari hasil analisis di SPSS. Semakin kecil nilai signifikan atau tingkat kesalahannya maka variabel independen memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan signifikan $t < \alpha$ (0,05).

Adapun langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Penentuan signifikansi t

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan didapatkan hasil seperti yang telah ditampilkan pada Tabel 22 dibawah ini dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Terlihat bahwa variabel X_1 dan X_3 memiliki nilai signifikansi $t > \alpha$ (0,05), sedangkan variabel X_2 memiliki nilai signifikansi $t < \alpha$ (0,05).

Tabel 22. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{hitung}	Sig
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,017	0,986
Motivasi Kerja (X_2)	3,031	0,005
Disiplin Kerja (X_3)	1,664	0,105

Sumber : Data Primer (*output SPSS 20 for Windows*), 2016

2. Keputusan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikan t untuk variabel independen X_1 (gaya kepemimpinan) 0,986. Sedangkan variabel independen X_2 (motivasi kerja) memiliki nilai signifikan t sebesar 0,005 dan X_3 (disiplin kerja) mempunyai nilai signifikan t sebesar 0,105 maka keputusannya dua variabel independen yaitu X_2 dan X_3 memiliki tingkat kesalahan yang kecil yaitu sebesar 0,5% dan 10,5%. Secara lebih jelas berikut nilai signifikan t dan penjelasannya untuk tiap variabel independen.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Siswanto (1989), faktor kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja. Kepemimpinan yang menginspirasi para tenaga kerja akan merupakan sumber motivasi, sumber moral, dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Demikian pula ketidakefektifan seorang manajer dalam

memanajementi para tenaga kerja akan mempunyai dampak rendah terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2012) dengan judul pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian bengkel pada CV Mitra denso di Bandar Lampung mendapatkan hasil bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,715 lebih besar dari Chi-Kuadrat Tabel dengan taraf keyakinan 95% dan derajat kebebasan 4 sebesar 9,488. Keeratan hubungan berada pada tingkat kuat, karena hasil perbandingan koefisien kontigensi (C) dengan koefisien kontigensi maksimum (Cmaks) sebesar 74,26% berada diantara 60% - 80% dari standar koefisien kontigensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian bengkel pada CV. Mitra denso di bandar lampung.

Dari hasil analisis regresi, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,017 dengan signifikansi 0,986. Dari hasil tersebut menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat kesalahan sebesar 98,6% sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Hasil analisis ini bertolak belakang dengan apa yang disampaikan oleh Siswanto (1989) didalam bukunya dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas pegawai, disebabkan oleh seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan menganggap bahwa pemimpin yang saat ini atau sebelumnya tidak berpengaruh terhadap produktivitas setiap individu pegawai. Banyak faktor yang menjadikan seorang

pemimpin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawainya, menurut fakta yang dihimpun dari beberapa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, didapatkan fakta bahwa pemimpin yang ada selama ini tidak dapat menerapkan nilai kepemimpinan dengan baik dan efektif sehingga pemimpin tidak dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun tidak menutup kemungkinan kedepan ada pemimpin yang dapat menerapkan nilai kepemimpinan dengan baik dan efektif sehingga seorang pemimpin tersebut dapat menjadi pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawainya.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Fred Luthas dan Robert Kreitner mengatakan bahwa perilaku orang merupakan fungsi konsekuensinya dan dapat diubah melalui pengolahan konsekuensi tersebut. Dalam model S-O-B-C kerangka konseptual untuk analisis perilaku orang dalam organisasi yang diajukan oleh Fred Luthas dapat ditemukan hubungan kausalitas yang dasar *Stimulus – Response* atau *Stimulus – Organism – Response* (S-R atau S-O-R) yang dikenal dalam ilmu psikologi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5.1 dibawah ini. Pada model tersebut tampak bahwa motivasi hanyalah salah satu elemen yang ada pada organisme, individu, sebagai peserta organisasi untuk menghasilkan suatu perilakunya. Sedangkan perilakunya itu akan menyebabkan terjadinya kenaikan produktivitas dan kepuasan kerjanya. (Siswanto, 1989).



Struktur:

Klasik
Modern

Proses:

Keputusan
Komunikasi
Pengendalian

Teknologi:

Mekanisme
Sibernetika
Komputer

Fisiologis:

Keturunan
Sistem Syaraf
Panca Indera
Urut dan Otot

Proses Psikologis:

Persepsi
Belajar
Motivasi

Kepribadian:

Pengembangan struktur

Dinamika:

Kelompok
Organisasi non formal
Konflik
Perubahan
Kepuasan kerja
Kepemimpinan
Kekuasaan

Penerapan:

Seleksi
Disain pekerjaan
Penilaian
Perubahan perilaku
Pengembangan organisasi

Gambar 4. Kerangka Konseptual untuk Analisis Perilaku dalam Organisasi, Model S-O-B-C dari Fred Luthas

Risanti (2012) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dari hasil pengujian statistik terhadap kelima atribut yang digunakan dalam penelitian tersebut dengan rincian, kebutuhan fisiologis memiliki t_{hitung} sebesar (2,540) dan nilai sig. sebesar (0,013), kebutuhan akan rasa aman memiliki t_{hitung} sebesar (3,896) dan nilai sig. sebesar (0,000), kebutuhan sosial t_{hitung} sebesar (3,163) dan nilai sig. sebesar (0,002), kebutuhan akan prestasi t_{hitung} sebesar (2,294) dan nilai sig. sebesar (0,024), kebutuhan aktualisasi diri t_{hitung} sebesar (3,127) dan nilai sig. sebesar (0,002), serta bersama-sama mempengaruhi

produktivitas kerja dilihat dari F_{hitung} sebesar (54,49) dengan nilai sig. sebesar (0,000).

Dari hasil analisis, diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi 0,005. Dari hasil tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki tingkat kesalahan sebesar 0,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Hasil pengujian statistik variabel motivasi kerja pada penelitian ini senada dengan yang disampaikan oleh Siswanto (1989) dalam bukunya dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risanti (2012). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh nyata dan memiliki nilai yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Hasil tersebut didukung dengan hasil pengisian kuisioner oleh seluruh responden yang rata-rata menjawab setuju pada item indikator motivasi intrinsik dengan rata-rata nilai 4. Faktor motivasi kerja intrinsik pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang meliputi kepuasan kerja, senang dengan adanya tatangan baru, hubungan kerja yang kompak dan harmonis dengan rekan kerja, dan adanya pengakuan oleh atasan atas setiap pekerjaan menjadikan produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Hal ini tentu menjadi positif apabila pemimpin terus memperhatikan apa yang menjadi motivasi pegawainya dalam bekerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik seperti lingkungan kerja yang nyaman yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Pada penelitian ini, didapatkan bahwa motivasi kerja yang paling dominan ialah motivasi yang timbul dari dalam diri setiap pegawai atau motivasi instrinsik. Untuk melihat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh setiap pegawai, dalam penelitian ini menggunakan beberapa item indikator yaitu:

1. Pegawai merasa puas dengan setiap pekerjaan yang dilakukan

Kepuasan dalam setiap melakukan pekerjaan, akan menjadikan pegawai selalu termotivasi dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Rasa puas ini didapat ketika hasil pekerjaan sesuai bahkan lebih baik dari tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

2. Pegawai merasa senang karena pekerjaannya ada tantangan yang harus diselesaikan

Rasa senang terhadap adanya tantangan dalam setiap pekerjaan yang harus diselesaikan menjadikan setiap pegawai selalu termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Karena tantangan yang ada dapat menjadikan pegawai menjadi pribadi yang dapat terus berkembang dan menjadi ahli di bidangnya.

3. Pegawai memiliki hubungan kerja yang harmonis dan kompak dengan rekan kerja

Hubungan kerja yang harmonis dan kompak dari setiap pegawai menjadi salah satu motivasi bagi pegawai dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hubungan kerja berhubungan erat dengan rasa nyaman dan aman bagi setiap pegawai di tempat kerja. Semakin merasa nyaman dan aman, maka pegawai akan semakin baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

4. Pegawai merasa senang jika hasil kerjanya diapresiasi oleh pimpinannya

Setiap pegawai akan selalu berusaha keras menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Adanya apresiasi dari setiap hasil kerja pegawai dari pimpinan, akan menambah motivasi kerja pegawai tersebut karena hasil jerih payahnya menyelesaikan setiap pekerjaan diakui oleh pimpinan.

c. Variabel Disiplin Kerja(X_3)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang dikantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. (Sutrisno, 2009).

Pernyataan tersebut diatas senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Aeni (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Kelas 1 di Bandar Lampung. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau ($6,995 > 1,68$).

Dari hasil analisis, variabel disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,664 dengan signifikansi 0,105. Dari hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo karena memiliki tingkat kesalahan hanya 10,5%.

Hasil analisis tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Sutrisno (2009) di dalam bukunya dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Aeni (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Pada penelitian ini menggunakan beberapa item indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Keseluruh item indikator yang digunakan terbukti bahwa dapat mengukur kedisiplinan pegawai. Item indikator tersebut ialah :

1. Besarnya kompensasi yang diterima menjadikan pegawai disiplin

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka menjadikan pegawai akan semakin disiplin.

2. Pimpinan memberikan teladan tentang kedisiplinan

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini didukung dengan adanya fakta bahwa sebagian bahkan seluruh pegawai akan menjadikan seorang pimpinan teladan dalam setiap perilaku dan tindakannya tidak terkecuali kedisiplinannya. Semakin baik kedisiplinan pimpinan maka pegawai pun akan mencontoh sehingga menjadikan pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang baik pula.

3. Pegawai bersedia menggunakan seragam kerja sesuai hari

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini sudah jelas karena dengan pegawai menggunakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan menunjukkan tingkat kesadaran kedisiplinan

kerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

4. Pegawai datang ke kantor tepat waktu sesuai yang ditentukan

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja menjadi salah satu item indikator yang sangat mudah dijadikan tolak ukur kedisiplin seorang pegawai. Dengan sistem absen *fingerprint*, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo lebih mudah dalam melihat ketepatan waktu masuk dan pulang kantor setiap pegawainya.

5. Adanya sanksi dari pimpinan atas pelanggaran yang dilakukan

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa adanya sanksi dari pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Prinsip *reward and punishment* yang berjalan dengan baik, akan menjadikan setiap pegawai memiliki kedisiplinan yang baik. Adanya sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan akan menjadikan pegawai merasa takut untuk melakukan pelanggaran.

6. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan adanya pengawasan ketat dari pimpinan, akan menjadikan pegawai memiliki kedisiplinan yang baik meskipun pada kenyataan di lapangan pimpinan tidak selalu bisa mengawasi dalam setiap waktu. Namun, setidaknya seorang pimpinan dapat memberikan dampak baik kepada setiap pegawai yang dapat menjadikan setiap pegawai selalu merasa diawasi sehingga setiap pegawai dapat memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

7. Pimpinan memberikan perhatian berupa dorongan dan motivasi kepada bawahannya

Berdasarkan pengisian kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa adanya dorongan dan motivasi dari pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dorongan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik akan menjadikan pegawai memiliki kedisiplinan yang baik dalam setiap melakukan pekerjaannya.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis namun kurang efektif dalam penerapannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah sangat baik, dan yang paling dominan ialah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri atau motivasi intrinsik. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik, hal ini dapat terlihat selama penelitian ini dilakukan pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melakukan absen dengan menggunakan sistem absen *fingerprint*. Produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah baik, hal ini didukung dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik salah satunya beberapa bahkan banyak dari pegawai yang lulusan dari Sarjana Strata 1 dan Strata 2.
2. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Secara parsial motivasi kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dengan nilai signifikan atau tingkat kesalahan masing-masing

sebesar 0,5% dan 10,5%. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo karena memiliki nilai signifikan atau tingkat kesalahan sebesar 98,6%.

3. Variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yaitu variabel motivasi kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Instansi (Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo)

Hendaknya Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi kerja pegawai, dilihat dari kuisioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi terutama motivasi intrinsik pada pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga dengan instansi/pimpinan dapat lebih memotivasi pegawai misalnya dengan memberikan pengakuan atas setiap hasil kerja bawahannya dan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kompak antar pegawai di lingkungan kerja.

2. Bagi Lembaga Pemerintah

Kedepan harus lebih selektif dalam memilih atau menentukan seorang pemimpin untuk menjadi pimpinan di lembaga pemerintahan seperti contohnya kepala Dinas. Karena pemimpin yang dapat menjalankan sistem kepemimpinan yang efektif maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena dengan semakin baik produktivitas pegawai maka akan berpengaruh baik juga baik instansi. Adapun variabel lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain: independensi, sensitivitas etika profesi, studi kerja, pengembangan organisasi, curah gagasann, kepuasan kerja, penyederhanaan kerja, keterpaduan, spesialisasi, desain tempat kerja, efektivitas dan efisiensi, tugas dan tanggung jawab, dan inisiatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ariyanto, Dodik. 2010. Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali
- Azwar, Saifuding. 2008. Reliabilitas dan Validitas. Pustaka pelajar. Yogyakarta.
- Damayanti, retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bening Natural Furniture di Semarang. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Dewi, Iis Puspika dan Aeni, Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan kelas 1 Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2, No: 2 (85-95).
- Firdaus, Muhammad. 2011. Ekonometrika : Suatu Pendekatan Aplikatif. Bumi aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1982. Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Terjemahan : Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Jogiyanto. 2008. Metodologi Penelitian Sistem Informasi : Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi. Andi Offset. Yogyakarta.
- Joko Subagyo, P. 1997. Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kast, Fremon E. dan Rosenzweig, James E. 2002. Organisasi dan Manajemen Jilid 2. Terjemahan : A. Hasymi Ali. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuswadi dan Mutiara, Erna. 2004. DELTA : Delapan Langkah dan Tujuh Alat Statistik Untuk Peningkatan Mutu Berbasis Komputer. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

- Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Muslimin. 2002. Metodologi Penelitian Bidang Sosial. Bayu media dan UMM Press. Malang.
- Nasution, S. 2011. Metode Research (Penelitian Ilmiah). Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, M. 2003. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Olson, David dan Shi, Yong. 2007. *Introduction to Business Data Mining : Pengantar Ilmu Penggalan Data Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. Terjemahan Chriswan Sungkono.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. BPFE. Yogyakarta.
- Purnama, Husna. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, No: 1 (34-45).
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press. Malang.
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Sanjaya, Dadang I.E. 2009. Pengaruh Kedisiplinan Terapan Produktivitas kerja Karyawan Pada Perusahaan keripik Kentang Di Junrejo batu. Program studi pendidikan ekonomi. Jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial. Fakultas tarbiyah. Universitas Islam Negeri. Malang.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. Metode Penelitian Survei. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1989. Manajemen Tenaga kerja : Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Sinar Baru. Bandung.
- Sugianto, Frana Agus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Madubaru Yogyakarta). Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Statistika untuk penelitian. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyono, Kurnianingsih, Sri dan Kuntarti. 2006. Matematika SMA dan MA untuk Kelas XI Semester 1. ESIS. Jakarta.

Sumarni, murti dan Wahyuni, salamah. 2005. Metodologi Penelitian Bisnis. Andi Offset. Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Tunggal, Amin Widjaja. 2002. Manajemen, suatu pengantar. Rineka Cipta. Jakarta.

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2014. SPSS Complete : Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS. Salemba Infotek. Jakarta.



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

KUISISIONER PENELITIAN



Peneliti :

BACHTIAR DWI PRASETYO

NIM. 125080400111019

**PROGRAM STRATA SATU
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2016



**PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan
di

Kab. Situbondo

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengumpulan informasi untuk keperluan penyusunan skripsi, perkenankan saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah yaitu dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Strata Satu Universitas Brawijaya Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan. Mengingat pentingnya data ini, maka saya sangat mengharapkan agar kuisisioner ini diisi dengan lengkap dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan dipublikasikan dan kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik, sehingga dapat memberikan opini secara bebas. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap pengisian kuisisioner ini karena jawaban tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan institusi. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang lugas atau sesuai dengan keadaan yang ada. Mohon jangan sampai ada jawaban yang terlewatkan.

Peneliti mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan atas kuisisioner ini. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Bachtiar Dwi Prasetyo





**PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

IDENTITAS RESPONDEN

PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO

Nama :

Pangkat/Golongan :

Masa Kerja :

Jabatan* : Kabid Kasi Staff

Jenis Kelamin* : Laki-laki Perempuan

Usia saat ini* : < 20 tahun 20 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun > 50 tahun

Status* : Menikah Belum Menikah

Pendidikan terakhir* : SMA D3 S1 S2
 S3 Lain-lain, sebutkan :

* Beri tanda cawang atau centang (√) pada kotak yang sesuai dengan diri anda





**PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang sesuai, dengan memberikan tanda cawang atau centang (√) pada pilihan yang saudara anggap paling sesuai atau paling benar. Apabila saudara ingin memperbaiki jawaban pertama yang dianggap keliru/salah, berilah coretan dengan tanda silang (x) pada jawaban yang salah, kemudian pilihlah jawaban yang paling benar dan beri tanda cawang atau centang (√).

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral, antara setuju atau tidak
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh Pengisian :

Apabila anda setuju dengan pernyataan Saya merasa pimpinan memiliki cara berkomunikasi yang baik kepada setiap bawahannya, maka berikan tanda (√) pada kolom yang mempunyai lambang S.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pimpinan selalu mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Apabila saudara ingin memperbaiki jawaban pertama yang dianggap keliru/salah, dari setuju menjadi tidak setuju maka berilah coretan dengan tanda silag (x) pada jawaban yang salah, kemudian pilihlah jawaban yang paling benar dan beri tanda cawang atau centang (√).

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pimpinan selalu mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X_1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Gaya Kepemimpinan Demokratis						
1	Saya merasa pimpinan selalu mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam menetapkan suatu kebijakan atau keputusan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa pimpinan mengutamakan kerjasama atau <i>teamwork</i> dalam bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaya Kepemimpinan Diktatorial						
4	Saya merasa pimpinan selalu memaksakan kehendak pribadinya kepada bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya merasa pimpinan tidak dapat menerima saran atau masukan dari bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya merasa pimpinan mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaya Kepemimpinan Bebas						
7	Saya merasa pimpinan menyerahkan sepenuhnya kepada bawahan untuk menentukan tujuan dan penyelesaian masalah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa pimpinan hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dalam penyelesaian masalah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Motivasi Kerja Intrinsik						
1	Saya merasa puas dengan setiap pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa senang adanya tantangan dalam setiap pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan kompak dengan rekan kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa senang apabila hasil kerja saya diakui oleh atasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivasi Kerja Ekstrinsik						
5	Tempat kerja saya sudah memiliki ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang tercukupi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Besarnya kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya di hari tua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja saya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya bekerja keras untuk memperoleh kekuasaan ditempat kerja saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₃)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya kompensasi yang saya terima menjadikan saya disiplin dalam bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Pimpinan saya datang ke tempat kerja sekitar pukul 07.00 - 07.30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya bersedia menggunakan seragam kerja pada hari-hari yang telah ditentukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya datang ketempat kerja sekitar pukul 07.00-07.30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Pimpinan akan memberikan sanksi atas setiap pelanggaran yang dilakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Pimpinan saya selalu mengawasi dengan baik setiap pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Pimpinan saya memberikan perhatian yang besar berupa dorongan dan motivasi kepada setiap bawahannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





PROGRAM STRATA SATU SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mampu bekerja lebih baik dari hari sebelumnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya dapat mencari alternatif pola kerja terbaik, untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu bekerja dengan cepat dan tepat dalam melaksanakan konsep pekerjaan yang baru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Lampiran 2. Tabulasi kuisioner

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	X_1
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3,63
2	4	3	4	4	4	4	3	3	3,63
3	4	4	4	4	4	5	3	3	3,88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
6	4	4	5	4	4	4	4	3	4,00
7	4	4	4	3	4	4	3	3	3,63
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
11	5	4	5	5	5	5	4	4	4,63
12	4	4	4	5	4	5	4	4	4,25
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4,25
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4,38
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3,75
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4,38
17	4	4	4	3	3	3	4	4	3,63
18	4	3	5	4	4	3	3	4	3,75
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
20	4	3	5	4	4	4	4	4	4,00
21	4	5	3	4	4	4	3	3	3,75
22	4	3	5	4	4	4	4	3	3,88
23	4	4	4	4	4	4	3	2	3,63
24	4	3	3	4	4	4	4	3	3,63
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3,88
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
30	4	4	4	3	4	4	5	5	4,13
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
32	5	3	4	4	4	4	4	4	4,00
33	5	5	4	5	5	5	5	5	4,88
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	3	4	5	3	3	4	3	3	3,50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	$X_{2.9}$	$X_{2.10}$	X_2
1	4	3	5	5	2	3	4	4	3	5	3,80
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3,50
3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4,20
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4,10
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	3,80
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,10
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,20
8	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,80
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4,70
11	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3,80
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,20
13	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4,00
14	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3,90
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,30
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,10
17	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3,70
18	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4,20
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4,40
20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,70
21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,70
22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,70
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3,80
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3,70
25	4	5	3	5	3	4	2	4	3	3	3,60
26	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3,50
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,10
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,80
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,90
33	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3,90
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3,50
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,80
37	5	4	4	5	2	2	4	4	4	4	3,80
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,20

Variabel Disiplin kerja (X_3)

No	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{3.7}$	X_3
1	4	4	5	4	4	4	4	4,14
2	3	4	4	3	3	4	3	3,43
3	2	4	5	4	4	3	3	3,57
4	4	5	4	4	4	4	4	4,14
5	4	4	4	4	5	3	4	4,00
6	4	5	5	5	5	5	5	4,86
7	4	3	4	4	4	4	4	3,86
8	3	4	5	4	4	3	4	3,86
9	4	5	4	5	3	4	4	4,14
10	4	3	4	4	4	4	5	4,00
11	2	4	4	4	4	4	4	3,71
12	4	5	5	5	4	4	4	4,43
13	5	4	4	4	4	4	4	4,14
14	4	4	5	4	4	4	5	4,29
15	4	4	4	3	3	3	3	3,43
16	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	4	5	4	5	5	5	4	4,57
18	4	3	4	4	4	4	4	3,86
19	3	3	4	4	3	3	3	3,29
20	3	4	4	4	3	3	3	3,43
21	3	4	4	4	3	3	3	3,43
22	3	4	4	4	3	3	3	3,43
23	4	3	4	3	4	4	4	3,71
24	3	4	4	4	3	3	3	3,43
25	3	4	4	4	3	4	4	3,71
26	4	4	4	4	4	3	3	3,71
27	4	4	4	4	4	4	4	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	4	3	4	4	4	4	4	3,86
30	3	3	4	5	4	4	4	3,86
31	4	4	4	4	4	4	4	4,00
32	4	4	4	4	4	4	4	4,00
33	4	4	4	3	4	4	4	3,86
34	4	5	5	5	5	5	5	4,86
35	4	4	4	4	4	4	4	4,00
36	5	4	5	4	4	4	4	4,29
37	4	4	4	4	2	4	4	3,71
38	4	4	4	4	5	4	4	4,14

No	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
1	4	4	3	4	3	4	3,67
2	4	4	3	4	4	4	3,83
3	5	4	5	5	4	4	4,50
4	5	5	5	5	5	5	5,00
5	4	4	4	4	3	4	3,83
6	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	3	4	4	3	3	3,50
8	4	4	4	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4,00
11	4	4	4	4	4	4	4,00
12	5	4	4	4	4	5	4,33
13	4	4	4	4	4	5	4,17
14	5	4	4	4	4	4	4,17
15	3	3	3	3	3	3	3,00
16	4	5	4	4	4	4	4,17
17	4	4	3	4	4	4	3,83
18	4	4	4	4	4	4	4,00
19	5	5	5	4	4	4	4,50
20	3	4	3	4	4	4	3,67
21	3	4	3	4	4	4	3,67
22	3	4	3	4	4	4	3,67
23	4	4	4	4	4	4	4,00
24	3	4	3	4	4	4	3,67
25	4	4	4	4	4	4	4,00
26	4	4	4	4	4	4	4,00
27	4	4	4	4	4	5	4,17
28	4	4	4	4	4	4	4,00
29	4	4	5	5	4	4	4,33
30	5	5	4	5	5	5	4,83
31	4	4	4	4	4	4	4,00
32	4	4	4	4	4	4	4,00
33	4	4	4	3	3	4	3,67
34	5	5	5	5	5	5	5,00
35	4	4	4	4	5	5	4,33
36	4	4	4	4	4	4	4,00
37	4	4	4	4	4	4	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4,00

Variabel Produktivitas Pegawai (Y)



Lampiran 3. Output Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)Hasil Uji Validitas X₁

		Correlations								
		TOTAL X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
TOTAL X1	Pearson Correlation	1	,632**	,501**	,326*	,732**	,730**	,649**	,673**	,659**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,046	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.1	Pearson Correlation	,632**	1	,271	,110	,458**	,498**	,216	,375	,353
	Sig. (2-tailed)	,000		,099	,512	,004	,001	,193	,020	,029
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	,501**	,271	1	,042	,246	,214	,301	,143	,196
	Sig. (2-tailed)	,001	,099		,804	,137	,197	,067	,393	,238
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,326*	,110	,042	1	,056	,131	-,093	,094	,122
	Sig. (2-tailed)	,046	,512	,804		,739	,434	,579	,574	,465
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	,732**	,458**	,246	,056	1	,634**	,708**	,278	,248
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,137	,739		,000	,000	,092	,134
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	,730**	,498**	,214	,131	,634**	1	,625**	,329*	,283
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,197	,434	,000		,000	,044	,085
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	,649**	,216	,301	-,093	,708**	,625**	1	,286	,181
	Sig. (2-tailed)	,000	,193	,067	,579	,000	,000		,082	,276
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	,673**	,375	,143	,094	,278	,329*	,286	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,393	,574	,092	,044	,082		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	,659**	,353	,196	,122	,248	,283	,181	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,238	,465	,134	,085	,276	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,746	,764	8

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂)

Hasil Uji Validitas X₂

		Correlations										
		TOTAL.X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
TOTAL.X2	Pearson Correlation	1	,429**	,411*	,457**	,452**	,555**	,407*	,579**	,761**	,593**	,385**
	Sig. (2-tailed)		,007	,010	,004	,004	,000	,011	,000	,000	,000	,017
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.1	Pearson Correlation	,429**	1	,400*	,102	,571**	,076	-,173	,000	,092	,192	,076
	Sig. (2-tailed)	,007		,013	,542	,000	,650	,299	1,000	,584	,249	,651
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	,411*	,400*	1	,102	,095	,228	,259	-,085	,367*	,096	-,228
	Sig. (2-tailed)	,010	,013		,542	,570	,168	,116	,612	,024	,567	,169
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,457**	,102	,102	1	,036	,131	,093	,275	,207	,289	,159
	Sig. (2-tailed)	,004	,542	,542		,831	,433	,579	,095	,212	,079	,340
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	,452**	,571**	,095	,036	1	,038	-,199	-,021	,289	,221	,330*
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,570	,831		,820	,231	,899	,078	,183	,043
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	,555**	,076	,228	,131	,038	1	,447**	,348	,220	,161	-,012
	Sig. (2-tailed)	,000	,650	,168	,433	,820		,005	,032	,184	,333	,942
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	,407*	-,173	,259	,093	-,199	,447**	1	,302	,355*	,135	-,238
	Sig. (2-tailed)	,011	,299	,116	,579	,231	,005		,065	,029	,418	,150
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	,579**	,000	-,085	,275	-,021	,348	,302	1	,501**	,195	,265
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,612	,095	,899	,032	,065		,001	,240	,108
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	,761**	,092	,367*	,207	,289	,220	,355*	,501**	1	,574**	,242
	Sig. (2-tailed)	,000	,584	,024	,212	,078	,184	,029	,001		,000	,144
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	,593**	,192	,096	,289	,221	,161	,135	,195	,574**	1	,192
	Sig. (2-tailed)	,000	,249	,567	,079	,183	,333	,418	,240	,000		,249
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	,385**	,076	-,228	,159	,330*	-,012	-,238	,265	,242	,192	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,651	,169	,340	,043	,942	,150	,108	,144	,249	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,674	10

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Hasil Uji Validitas X₃

		Correlations							
		TOTALX3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
TOTALX3	Pearson Correlation	1	,570**	,545**	,505**	,618**	,725**	,791**	,808**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.1	Pearson Correlation	,570**	1	,119	,032	,046	,320	,439**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000		,475	,851	,783	,050	,006	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	,545**	,119	1	,355	,446**	,191	,310	,148
	Sig. (2-tailed)	,000	,475		,029	,005	,250	,059	,376
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	,505**	,032	,355	1	,326	,314	,171	,346
	Sig. (2-tailed)	,001	,851	,029		,046	,055	,304	,033
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	,618**	,046	,446**	,326	1	,332	,406	,386
	Sig. (2-tailed)	,000	,783	,005	,046		,042	,011	,017
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.5	Pearson Correlation	,725**	,320	,191	,314	,332	1	,488**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,050	,250	,055	,042		,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.6	Pearson Correlation	,791**	,439**	,310	,171	,406	,488**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,059	,304	,011	,002		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.7	Pearson Correlation	,808**	,469**	,148	,346	,386	,566**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,376	,033	,017	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas X₃

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,776	7



4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji Validitas Y

		Correlations						
		TOTAL.Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
TOTAL.Y	Pearson Correlation	1	,808**	,796**	,764**	,794**	,783**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1	Pearson Correlation	,808**	1	,540**	,743**	,540**	,392**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,015	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	,796**	,540**	1	,456**	,556**	,652**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	,764**	,743**	,456**	1	,564**	,366**	,329**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000	,024	,044
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	,794**	,540**	,556**	,564**	1	,652**	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	,783**	,392**	,652**	,366**	,652**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,024	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	,753**	,476**	,613**	,329**	,480**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,044	,002	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,868	,875	6

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,608	,925		,658	,515		
	GayaKepemimpinan	,003	,183	,003	,017	,986	,845	1,183
	MotivasiKerja	,632	,208	,474	3,031	,005	,787	1,270
	DisiplinKerja	,248	,149	,240	1,664	,105	,925	1,081

a. Dependent Variable: ProduktivitasPegawai

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,267	,587		-,455	,652
	X1	-,107	,116	-,165	-,924	,362
	X2	,167	,132	,233	1,260	,216
	X3	,072	,095	,130	,761	,452

a. Dependent Variable: ABSRES



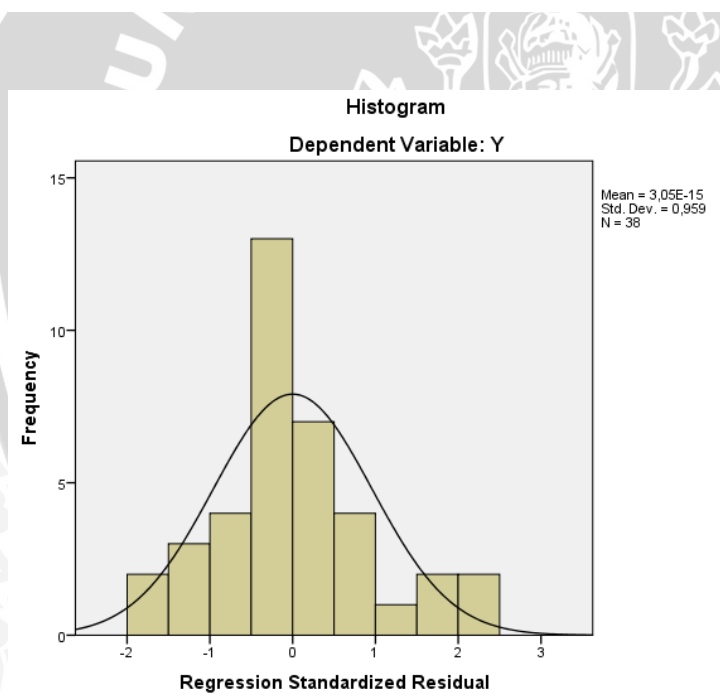
3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,31369370
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,821
Asymp. Sig. (2-tailed)		,511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 5. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 ^a	,345	,288	,32724	1,703

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasPegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,920	3	,640	5,978	,002 ^b
	Residual	3,641	34	,107		
	Total	5,561	37			

a. Dependent Variable: ProduktivitasPegawai

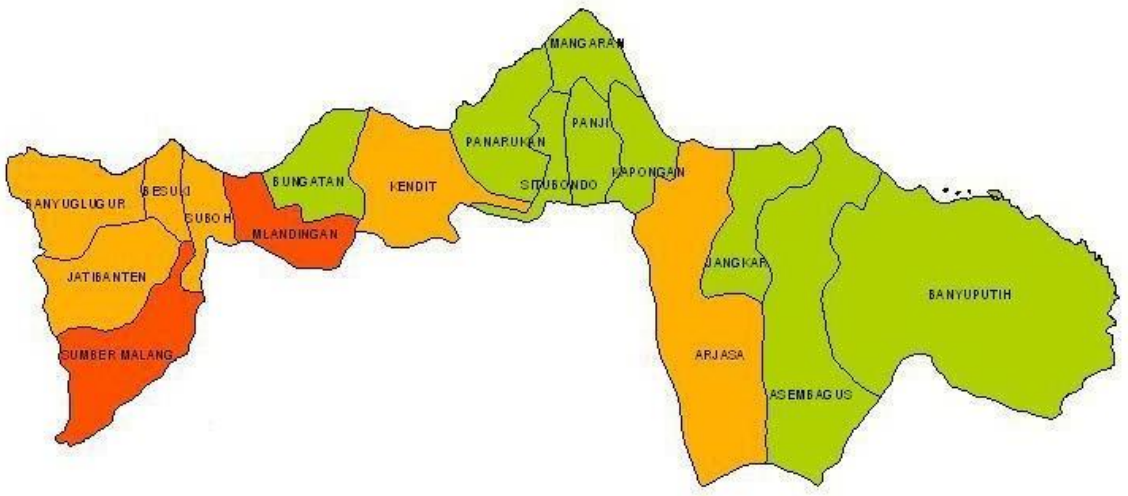
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,608	,925		,658	,515					
	GayaKepemimpinan	,003	,183	,003	,017	,986	,207	,003	,002	,845	1,183
	MotivasiKerja	,632	,208	,474	3,031	,005	,540	,461	,421	,787	1,270
	DisiplinKerja	,248	,149	,240	1,664	,105	,369	,274	,231	,925	1,081

a. Dependent Variable: ProduktivitasPegawai

Lampiran 6. Peta Kabupaten Situbondo



Lampiran 7. Dokumentasi

