

Daftar Isi

Daftar Isi	iii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	iv
Pengantar Redaksi	v
 Drs. Sofyan Tsauri, MM	vi
Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota POLRI di Jajaran POLRES Jember	1 - 12
 Drs. Mundir, M.Pd.I	vii
Kontribusi Media Pengajaran dan Gaya Belajar Dalam Meningkatkan Perolehan Belajar	13 - 22
 Solihul Amin, SS	viii
Efektifitas Metode Pengajaran Bahasa Inggris Sebagai Bahasa Asing Bagi Perguruan Tinggi Agama	23 - 32
 Drs. Sarwan	ix
Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam Dalam Keluarga (<i>Studi Kasus di Desa Alassumur Kecamatan Pujer Kabupaten Bondowoso</i>)	33 - 42
 Inayatul Anisah, S.Ag	x
Hak Perempuan 'Desa' Dalam Memilih Alat Kontrasepsi	43 - 54
 Miftah Arifin, M.Ag	xi
Pengkajian Kegiatan Strategis Kerukunan Hidup Beragama di DKI Jakarta	55 - 64
 Babun Suharto, SE, MM	xii
Faktor-Faktor Bauran Pemasaran Yang Dipertimbangkan Mahasiswa Dalam Memilih Kuliah di Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo	65 - 74
 Drs. Iriyani Ismail, MM	xiii
Pengaruh Sikap Karyawan Terhadap Pencapaian Tujuan Industri Hotel di Madura	75 - 84
 Hamdan Rifa'i, M.Si	xiv
Pengaruh Biaya Promosi Penjualan, Biaya Saluran Distribusi dan Harga Terhadap Hasil Penjualan Pada PT Sang Hyang Seri Cabang Jawa Timur di Jember	85 - 90
 Dr. H. Mohammad Saleh, M.Sc	xv
Aplikasi Teori Easterlin di Kabupaten Jember	91 - 97

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

I. KONSONAN

ع = ' (Alif)	ز = Z	ق = Q
ب = B	س = S	ك = K
ت = T	ش = SY	ل = L
ث = TS	ص = SH	م = M
ج = J	ض = DL	ن = N
ح = H	ط = TH	و = W
خ = KH	ظ = ZH	ه = H
د = D	ع = ' (Ain)	ي = Y
ذ = DZ	غ = GH	ة = T (Ta)
ر = R	ف = F	

II. VOKAL PENDEK

ا = a
ي = i
و = u

III. VOKAL PANJANG

او = û
اي = î
وا = â

IV. DIFTONG

او = au
اي = ai

V. PEMBAURAN

ال = al
الش = al-sy..
وال = wa al

Pengantar Redaksi

Edisi Nomor 2 Volume 2 Tahun 2003, redaksi "Fenomena" kembali menyajikan suguhan yang terbaik untuk para pembaca. Kegagalan dan kekurangan selama edisi-edisi sebelumnya dapat dijadikan bahan evaluasi dewan redaksi untuk menyajikan yang terbaik bagi pembaca.

Kegagalan suatu disiplin dalam mengikuti dan memahami dinamika masyarakat tidak hanya membuatnya terlindas dengan tuntutan masyarakat, tapi justru menjadi sinyal akan runtuhnya basis fundamental yang menopang eksistensinya sebagai ilmu yang berdasarkan paradigma atau perspektif yang mutakhir. Kini, persoalan serius yang kita hadapi adalah di bidang penelitian. Kelemahan pelaksanaan penelitian, disebabkan oleh lemahnya pembinaan dan ruang gerak pengembangan serta evaluasi dari hasil penelitian. Oleh sebab itu, penelitian adalah suatu keharusan dalam pengembangan potensi diri dan sekaligus untuk menjawab berbagai persoalan masyarakat. Untuk itu, seperti halnya peradaban manusia yang lain, penelitian juga membutuhkan pewarisan nilai atau tradisi ilmiah untuk bertahan dalam arus zamannya. Seperti halnya seorang individu, penelitian juga membutuhkan ruang publik untuk membuka cakrawala diri lewat pemekaran wacana dialog yang intens, baik lewat diskusi rutin maupun melalui bacaan jurnal.

Oleh sebab itu, kehadiran jurnal Fenomena ini membawa misi yang luhur untuk mewariskan nilai-nilai ilmiah dalam berbagai hasil penelitian dan membuka ruang publik untuk membangun cakrawala lewat artikel hasil penelitian. Semua itu, jelas menjadi sinyal bahwa perlahan tapi pasti pengembangan ilmu lewat penelitian telah mulai memberikn ruang gerak kepada publik. Edisi saat ini, "Fenomena" masih menghadirkan berbagai temuan ilmiah yang masih aktual. Perbedaan tema-tema penelitian yang diangkat bukan berarti tidak terfokusnya isi "Fenomena" yang disajikan, tapi lebih disebabkan oleh kecenderungan para peneliti untuk mengangkat tema penelitian.

Ragamnya tema-tema ini terkait erat dengan realitas disiplin keilmuan peneliti, seperti *Sofyan Tsauri* mengangkat judul Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota POLRI di Jajaran POLRES Jember. Selain itu ada tema-tema lain seperti *Mundir*, mengangkat tentang Kontribusi Media Pengajaran dan Gaya Belajar Dalam Meningkatkan Perolehan Belajar, *Sohibul Amin*, mengangkat tentang Efektifitas Metode Pengajaran Bahasa Inggris Sebagai Bahasa Asing Bagi Perguruan Tinggi Agama, *Sarwan* mengangkat tentang Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam Dalam Keluarga (*Studi Kasus di Desa Alassumur Kecamatan Pujer Kabupaten Bondowoso*), *Inayatul Anisah* mengangkat tentang Hak Perempuan 'Desa' Dalam Memilih Alat Kontrasepsi, *Miftah Arifin*, mengangkat tentang Pengkajian Kegiatan Strategis Kerukunan Hidup Beragama di DKI Jakarta, *Babun Suharto*, mengangkat tentang Faktor-Faktor Bauran Pemasaran Yang Dipertimbangkan Mahasiswa Dalam Memilih Kuliah di Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo, *Iriyani Ismail*, mengangkat tentang Pengaruh Sikap Karyawan Terhadap Pencapaian Tujuan Industri Hotel di Madura, *Hamdan Rifa'i*, mengangkat tentang Pengaruh Biaya Promosi Penjualan, Biaya Saluran Distribusi dan Harga Terhadap Hasil Penjualan Pada PT Sang Hyang Seri Cabang Jawa Timur di Jember, *Mohammad Saleh*, mengangkat tentang Aplikasi Teori Easterlin di Kabupaten Jember.

Dan terakhir, dengan terpublikasinya Edisi Nomor 2 Volume 2 ini, "Fenomena" menunggu berbagai kritikan yang konstruktif dari berbagai kalangan untuk memulai yang lebih baik di masa mendatang dan sekaligus menunggu sumbangan produk kegiatan riset ilmiah.

Redaksi

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI JAJARAN POLRES JEMBER

Sofyan Tsauri

*Dosen Manajemen Pendidikan Jurusan Tarbiyah dan
Ketua Unit Pendidikan Komputer STAIN Jember*

ABSTRACT

The object of this research is the police officers of Jember Police District. The variables of this research include the leaders and officers' behavior (X_1) and the correlation variable (X_2). The data analysis used is descriptive statistic by using 5% level of significant, the inferential statistic is applied to test the hypothesis by using path analysis.

To avoid the bias of supervisor's score and the efficiency of the double-linear regression by using OLS, thus the procedure applied is the multi-co-linearity. This research uses the test of Goldfield and Quan to know that there is no heteroschedisity. There is no indicator data if the $\alpha < F$ table, and normal assumption, is the mean score no. $E(e) = 0$.

The research result shows the three variables i.e. working behavior, correlation and motivation, only correlation and motivation behavior influences the working behavior, but it doesn't mean that working behavior. Therefore, it is suggested that to evaluate working behavior one should consider the other factors that are not stated in the research

Kata Kunci: perilaku pemimpin, motivasi, dan kinerja.

D era sekarang ini menurut "the competitive landscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with the challenges ahead" (Ulrich, 2002: 11). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sehingga mampu memberikan kualitas produk dan jasa kepada pelanggan yang semakin meningkat.

Menurut Siagian (1989: 38), keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu. Kemampuan memimpin adalah kemampuan memotivasi, dan mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya, disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan

yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Litwin dan Stranger (dalam Nussyirwan dan Sanusi, 1989: 49) bahwa terbentuknya iklim organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan perilaku orang-orang kunci yang ada didalam organisasi (pemimpin).

Menunjuk pada Tap MPR/X/1998 tentang Pokok-pokok Reformasi serta diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti UU Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah serta PP nomor 25 tahun 2000 yang mengharuskan terciptanya pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mampu berpegang pada prinsip-prinsip demokrasi, meningkatkan peran masyarakat, pemerataan dan

keadilan, memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah serta mengeliminir kesan birokrasi dalam pelayanan masyarakat, karena itu diperlukan aparatur yang terampil, mempunyai wawasan dan kemampuan yang memadai disamping kinerja tinggi terhadap pekerjaannya dan diperlukan pula strategi pengembangan aparatur sehingga dituntut untuk memaksimalkan efektifitas dan efisiensi dan kerja para pegawai.

Di lingkungan POLRI terutama di Kepolisian Resot Jember, dilandaskan pada Undang-undang dan Peraturan Pemerintah antara lain Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Skep Kapolri Nomor Pol: Skep/1542/X/2001 tanggal 26 Oktober 2001 tentang Pendelegasian Wewenang dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia POLRI, dan Skep Kapolri Nomor Pol : Skep/54/X/2002 tanggal 17 Oktober 2002 tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja POLRI.

Pedoman penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah termasuk didalamnya organisasi Kepolisian oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) melalui keputusannya Nomor 589/IX/6/Y/99 yang menuntut adanya wujud pertanggung jawaban dalam mencapai Visi dan Misi Instansi Pemerintah serta *Good Governance* maka peningkatan kinerja anggota POLRI sangat diperlukan. berkaitan dengan keberadaan unit-unit kerja termasuk Kepolisian Sektor (POLSEK) yang berjumlah 29 yang tersebar diseluruh jajaran polres jember perlu adanya peningkatan pembinaan dan pengarahan agar mampu memberikan tugas dan bimbingan kepada anggotanya agar bekerja secara maksimal.

Berpijak dari latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah perilaku tugas berpengaruh terhadap motivasi anggota POLRI?, Apakah perilaku tugas dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI?, Apakah perilaku hubungan terhadap motivasi anggota POLRI?, dan Apakah perilaku hubungan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI?

METODE PENELITIAN

Obyek dan Rancangan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, kerangka konseptual dan rumusan hipotesis, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *hypothesis testing*, disamping itu karena katagori fenomena yang diteliti penelitian asosiatif. Menurut sugiono (1994: 38) penelitian katagori asosiatif adalah penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek peneliti adalah anggota POLRI di jajaran Kepolisian Resort Jember. Hal ini penting mengingat fungsi POLRI yang sangat strategis sebagai penegak hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polri di jajaran Kepolisian Resort Jember. Sedangkan dalam penarikan sampel digunakan metode *stratified random sampling* yaitu membagi populasi yang dianggap heterogen kedalam kelompok-kelompok (sub populasi) yang mempunyai karakteristik tertentu sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampel yang relatif homogen (Umar, 1999).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data adalah pertama: angket. Dalam pengumpulan data dipergunakan daftar pertanyaan (angket) yang disebarkan keseluruh responden untuk memperoleh data tentang perilaku pemimpin, motivasi dan kinerja anggota POLRI, kedua; wawancara. Selain angket diperlukan pula wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan harapan memperoleh informasi yang dibutuhkan, misalnya wawancara dengan KAPOLRES. Informasi yang diperoleh memperjelas atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuesioner, dan ketiga: dokumentasi. Pengumpulan data keterangan yang diperoleh dari dokumen atau catatan yang diperoleh dari dokumen atau catatan di Kapolres Jember.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam kajian ini meliputi perilaku pemimpin dengan variabel perilaku tugas (X_1) dan variabel hubungan (X_2). Perilaku struktur inisiasi/perilaku tugas, seperti pembentukan pola organisasi, saluran komunikasi, metode atau prosedur pelaksanaan tugas, yang indikatornya meliputi: menetapkan tujuan yang perlu dicapai oleh anggota POLRI, mengorganisasi kerja, menetapkan batas waktu, memberikan arahan secara spesifik, dan mensyaratkan adanya laporan rutin. Pengukuran indikator tersebut atas dasar skala indeks, semakin tinggi skala indeks yang dipilih maka semakin baik perilaku pemimpin. Sedangkan perilaku konsiderasi/perilaku hubungan, seperti bersahabat, kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan kehangatan yang indikatornya meliputi: memberikan dukungan dengan dorongan, melibatkan pegawai dalam diskusi, memudahkan interaksi antara sesama pegawai, berusaha mencari keluhan pegawai, memberikan balikan tentang hasil kerja bawahan. Pengukuran indikator tersebut atas dasar skala indeks, semakin tinggi skala indeks yang dipilih semakin baik perilaku pemimpin.

Variabel motivasi intrinsik adalah merupakan sumber motivasi kerja anggota POLRI dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dimana indikatornya meliputi pengakuan prestasi, penghargaan, pekerjaan yang itu sendiri, dan tanggung jawab. Sementara variabel tingkat kinerja kelompok adalah kegiatan atau usaha yang layak dilakukan oleh anggota POLRI dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya secara kelompok. Indikator-indikatornya adalah perencanaan dan koordinasi pekerjaan, pengambilan keputusan untuk memecahkan persoalan, pengetahuan pekerjaan, kebutuhan akan informasi pekerjaan, kemampuan daya tanggap, dan kepercayaan terhadap rekan sekerja. Pengukuran butir-butir didasarkan atas skala indeks, semakin tinggi skala indeks yang dipilih maka semakin tinggi, dan selanjutnya variabel kinerja anggota POLRI diukur dengan melihat kemampuan anggota POLRI menyelesaikan pekerjaannya.

Metode Analisa Data

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif yaitu untuk menggambarkan keadaan data yang diperoleh. Analisis yang digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam variabel-variabel yang diteliti, dan metode analisis statistik inferensial yang digunakan untuk melihat pengaruh diantara Variabel-variabelnya, dimana untuk menganalisis data dan menguji hipotesis, peneliti menggunakan taraf signifikansi 5 %. Untuk analisis inferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan path analysis (analisis jalur), dimana sebelumnya harus diadakan analisis faktor untuk masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menghindari bias dan efisiensi dari persamaan regresi linier berganda yang menggunakan OLS, maka pelaksanaannya harus memenuhi beberapa persamaan klasik (Gujarati, 1991: 172), yaitu asumsi multikolinieritas, artinya suatu situasi dimana terdapat kolerasi berganda yang sangat tinggi bilamana salah satu variabel bebas beregresi terhadap variabel yang lain. Menurut Rietveld dan Sunaryanto, multikolinieritas memiliki arti adanya kolerasi linier diantara dua atau lebih variabel bebas. Jika diantara variabel bebas yang digunakan sama sekali tidak berkolerasi satu dengan yang lain atau berkolerasi tetapi tidak lebih tinggi dari Ry, maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Asumsi heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan, jadi semakin sering melakukan pengamatan berarti semakin besar residu yang muncul. Dalam penelitian ini untuk mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas dilakukan uji Goldfeld dan Quan. Data tidak ada gejala jika $\alpha < F$ tabel. Asumsi normalitas, adalah rata-rata dengan $\text{no. } E(e) = 0$, artinya asumsi menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel terikat dalam observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan di gambarkan fre-

kuensi dari variabel-variabel yang digunakan.

Perilaku Tugas

Dari hasil penelitian tentang perilaku tugas, diketahui bahwa tingkat mendorong untuk berkerja keras, 2,5% responden menjawab rendah, 52,1% responden menjawab tinggi, 49,6% responden menjawab sangat tinggi. Tingkat menurut standart kerja yang tinggi untuk 3,4% responden menjawab rendah, 47,1% responden menjawab tinggi dan 49,6% responden menjawab sangat tinggi.

Untuk tingkat menunjukkan cara memperbaiki penampilan kerja sebanyak 5% responden menjawab rendah, 54,6% responden menjawab tinggi dan 40,3% responden menjawab sangat tinggi. Sementara itu untuk item tingkat pemberian bantuan penyusunan rencana kerja, sebanyak 10,1% responden menjawab rendah, 58,8% responden menjawab sangat tinggi dan 31,1% responden menjawab sangat tinggi. Menurut 55 responden, item tingkat pemberian gagasan baru terhadap pekerjaan rendah, 56,3% responden menjawab tinggi dan 38,7% responden menjawab sangat tinggi.

Perilaku Hubungan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa 5,2% di perlihatkan komposisi dan presentase jawaban responden atas pertanyaan mengenai perilaku hubungan, untuk team keramahan dan kedekatan atasan sebanyak 1,7 % responden menjawab rendah, 58,8% responden menjawab tinggi dan 39,5% responden menjawab sangat tinggi.

Tingkat perhatian terhadap keluhan di jawab rendah oleh 3,4% responden, 55,5% responden menjawab tinggi dan 41,2% responden menjawab sangat tinggi. Menurut 5,9% responden, item tingkat perhatian pimpinan terhadap bawahan rendah, 61,3% responden menjawab tinggi dan 32,8% responden menjawab sangat tinggi. Dari 119 responden, 4,2% responden menjawab sangat rendah, 39,5% responden menjawab tinggi dan 56,3% responden menjawab sangat tinggi untuk item tingkat mendorong untuk bekerja sebagai team. Item tingkat mendorong untuk bertukar pendapat di jawab

rendah oleh 2,5% responden, tinggi oleh 53,8% dan sangat tinggi oleh 43,7% responden.

Motivasi Intrinsik

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa 5.3 didapat adanya pengakuan prestasi dari atasan dijawab sangat rendah oleh 0,8% oleh responden, rendah oleh 7,6% responden, tinggi oleh 62,2% responden dan 29,4% responden menjawab sangat tinggi. Sedangkan peningkatan prestasi merupakan dorongan utama, 5,9% responden menjawab rendah, 53,8% responden menjawab tinggi dan 40,3% responden menjawab sangat tinggi. Menurut 4,2% responden, item penghargaan yang di terima dari atasan atas prestasi yang dicapai sangat rendah, sedangkan 11,8% responden menjawab rendah, 49,6% responden menjawab tinggi dan 34,5% responden menjawab sangat tinggi.

Untuk item adanya keadilan dalam memberikan penghargaan dari atasan, 2,5% responden menjawab rendah, 10,1% responden menjawab rendah, 53,8% responden menjawab tinggi dan 33,6% responden menjawab sangat tinggi. Dari 119 responden, 1,7% responden menjawab rendah untuk item satu pekerjaan sebagai anggota POLRI sesuai dengan keinginan responden, sedangkan 47,9% responden menjawab tinggi dan 50,4% responden menjawab sangat tinggi. Untuk item beban pekerjaan yang dibebankan pada responden sesuai dengan keinginan, sebanyak 8,3% responden menjawab rendah, 59,0% responden menjawab tinggi dan 33,6% responden menjawab sangat tinggi. 2,5% responden menjawab rendah untuk item merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, 40,3% responden menjawab tinggi dan 57,1% responden menjawab sangat tinggi.

Sementara itu untuk item tanggung jawab yang di berikan sesuai dengan imbalan, sebanyak 1,7% responden menjawab sangat rendah, 16,0% responden menjawab rendah, 54,6% responden menjawab tinggi dan 27,7% responden menjawab sangat tinggi. Untuk item terakhir yaitu penyelesaian tugas yang di berikan kepada responden, sebanyak 9,2% responden menjawab rendah, 64,7% responden menjawab tinggi dan

26,1% responden menjawab sangat tinggi.

Kinerja

Diketahui dari hasil penelitian tentang kinerja, bahwa sejauh mana kelompok kerja menyusun perencanaan dan koordinasi 3,4 % responden menjawab rendah, 73,9% responden menjawab tinggi sedangkan 22,7% responden menjawab sangat tinggi. Untuk item sejauh mana kelompok kerja membuat keputusan untuk memecahkan masalah 3,4% responden menjawab rendah, 66,4% responden menjawab tinggi dan 30,3% menjawab sangat tinggi.

Sementara itu untuk item sejauh mana pengetahuan kelompok kerja tentang seluk beluk pekerjaan, sebanyak 5,9% responden menjawab rendah, 63,0% responden menjawab tinggi dan 31,1% responden menjawab sangat tinggi. Menurut 5,9% responden, item penyebaran informasi pekerjaan dalam kelompok kerja sangat rendah, 64,7% responden menjawab tinggi dan 29,4% responden menjawab sangat tinggi. Sedangkan item daya tanggap kelompok kerja dalam menghadapi tuntutan yang semakin meningkat, 9,2% responden menjawab rendah, 58,0% responden menjawab tinggi dan 32,8 % responden menjawab sangat tinggi. Menurut 1,7% responden, item tingkat saling kepercayaan dalam kelompok kerja sangat rendah, sedangkan 9,2% responden menjawab rendah, 54,6 % responden menjawab tinggi dan 34,5 % responden menjawab sangat tinggi.

Tingkat kepuasan terhadap rekan yang satu kelompok kerja, 1,7% responden menjawab sangat rendah, 9,2% responden menjawab rendah, 58,0% responden menjawab tinggi dan 31,1% responden menjawab sangat tinggi. Dari 119 responden, 3,4% responden menjawab rendah untuk item tingkat kepuasan terhadap pimpinan, sedangkan 49,6% responden menjawab tinggi dan 47,1% responden menjawab sangat tinggi. Untuk item tingkat kepuasan terhadap pimpinan kelompok kerja sebanyak 3,4% responden menjawab rendah, 62,2% responden menjawab tinggi dan 34,5% responden menjawab sangat tinggi. 7,6% responden menjawab rendah untuk item tingkat kepuasan terhadap

kesempatan untuk maju, 52,9% responden menjawab tinggi dan 39,5% responden menjawab sangat tinggi. Sementara itu untuk item tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, sebanyak 0,8% responden menjawab rendah, 56,3% responden menjawab tinggi, dan 42,9% responden menjawab sangat tinggi.

Tingkat kepuasan terhadap gaji atau tunjangan lainnya dijawab sangat rendah oleh 1,7% responden, 11,8% responden menjawab rendah, 63,0% responden menjawab tinggi dan 23,5 % responden menjawab sangat tinggi. Untuk item terakhir yaitu tingkat kepuasan terhadap kemajuan instansi POLRI, sebanyak 0,8% responden menjawab sangat rendah, 2,5% responden menjawab rendah, 65,5% responden menjawab tinggi dan 31,1% responden menjawab sangat tinggi.

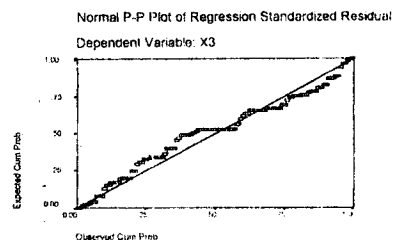
Pengujian Asumsi Regresi

Sebelum menjawab hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi regresi yang mencakup asumsi normalitas, asumsi linearitas dan asumsi heteroskedastisitas.

Asumsi Normalitas

Data dikatakan normalitas bila chart menunjukkan hubungan antara *Observed Cum Prob* (sumbu X) dan *Expected Cum Prob* (sumbu Y):

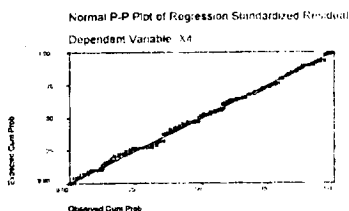
1. Uji Normalitas dengan Dependent Variabel X3 (Motivasi Intrinsik)



Gambar 5.1 NORMAL PROBABILITY PLOT dengan Dependent Variabel X3

Dari gambar di atas diketahui bahwa data tersebar disekeliling garis lurus (tidak terpengar dari garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

2. Uji Normalitas dengan Dependent Variabel X4 (Kinerja)



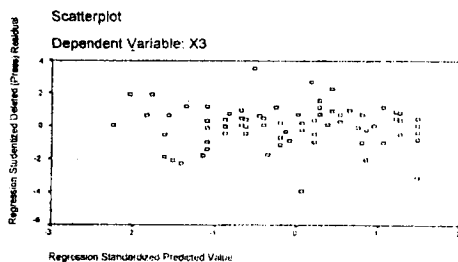
Gambar 5.2 NORMAL PROBABILITY PLOT dengan Dependent Variabel X4

Dari gambar di atas diketahui bahwa data tersebar disekeliling garis lurus (tidak terpengaruh dari garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

Asumsi Linearitas

Asumsi linearitas dilakukan dengan melihat *Standardized Scatterplot*. Jika data akan berpengaruh disekitar angka nol (pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu, maka asumsi linearitas persamaan terpenuhi.

1. Asumsi Linearitas dengan Dependent Variabel X3

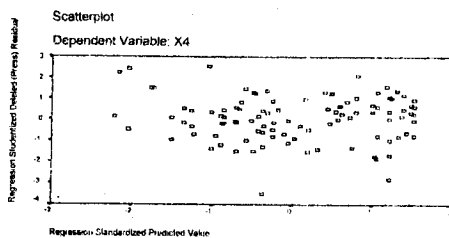


Gambar 5.3 STANDARDIZED SCATTER PLOT untuk Dependent Variabel X3

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa sebaran data ada disekitar titik nol serta tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat dinyatakan persyaratan linearitas terpenuhi.

2. Asumsi Linearitas dengan Dependent Variabel X4

Dari gambar berikutnya dapat diketahui sebaran data ada disekitar titik nol serta tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat dinyatakan persyaratan linearitas terpenuhi.



Gambar 5.4 STANDARDIZED SCATTERPLOT dengan Dependent Variabel X4

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi gejala Heteroskedastisitas pada persamaan regresi atau tidak, yaitu suatu gejala dimana muncul ketidak konstanan Varians residual setiap observasi. Pengujian regresi yang memenuhi syarat adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Spearman's Rank Correlation Test*, yaitu untuk menguji koefisien korelasi Rank Spearman antara variabel dependen dengan nilai residualnya dengan $\alpha = 0,01$

Hipotesis

HO : Homoskedastisitas

H1 : Heteroskedastisitas

Pengambilan Keputusan:

Jika Sig. (1-tailed) > α , maka Ho diterima

Jika Sig. (1-tailed) < α , maka Ho ditolak

Oleh karena itu semua nilai Sig. (1-tailed) > α , maka Ho diterima yang berarti gejala heteroskedastisitas tidak terjadi tetapi yang terjadi adalah homoskedastisitas.

Analisa Statistik Inferensial

Analisa statistik inferensial melakukan pengujian terhadap hipotesa penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel tanpa mempertimbangkan variabel lainnya dengan menggunakan analisa jalur atau path analysis. Hipotesa penelitian yang akan diuji adalah:

H₁: Ada pengaruh antara perilaku tugas terhadap motivasi

H₂: Ada pengaruh antara perilaku tugas melalui motivasi terhadap kinerja

H₃: Ada pengaruh antara perilaku hubungan terhadap motivasi

H₄: Ada pengaruh antara perilaku hubungan

melaui motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan data pada tabel 1 dan 2 maka koefisien pada analisa jalur dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1 Perhitungan Koefisien Regresi dan Path (Dependent Variabel X3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R2
	B	Std.Err	Beta			
Konstant	-	1,730	-	-	0,685	0,726
X1	0,703	0,150	0,406	0,406	0,000	
X2	0,790	0,154	0,497	5,275	0,000	
	0,994			6,454		

Sumber: Perhitungan Analisa Regresi Linear

Tabel 2 Perhitungan Koefisien Regresi dan Path (Dependent Variabel X4)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R2
	B	Std.Err	Beta			
Konstant	9,646	2,165		4,455	0,000	0,726
X1	0,189	0,209	0,081	0,908	0,366	
X2	0,584	0,225	0,244	2,603	0,010	
X3	0,67	0,116	0,559	5,765	0,000	

Sumber: Perhitungan Analisa Regresi Linear

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 dan 2, dapat disusun persamaan regresi dan persamaan jalur sebagai berikut:

- Untuk sub-struktur $X_3 = f(X_1, X_2)$
 - persamaan regresi: $X_3 = -0.703 + 0.790 X_1 + 0.994 X_2$
 - persamaan jalur: $X_3 = 0.406 X_1 + 0.497 X_2$
- Untuk sub-struktur $X = f(X_1, X_2, X_3)$
 - Persamaan regresi: $X_4 = 9.646 + 0.189 X_1 + 0.584 X_2 + 0.670 X_3$
 - Persamaan jalur: $X_4 = 0.081 X_1 + 0.244 X_2 + 0.559 X_3$

Jika 119 responden dalam penelitian diasumsikan sebagai sampel penelitian, maka dilanjutkan uji-t sebagai berikut:

Ho: $\rho_{xi} = 0$

Hi: $\rho_{xi} \neq 0$ (0, dimana $i = 1, 2$ dan $Y = X_3$)

Dari hasil print-out dengan $\alpha = 5\%$ menunjukkan bahwa:

$P\text{-value } X_1 < \alpha$ atau $0.000 < 0.05 \rightarrow \rho_{xi} = 0$ ditolak (signifikan)

$P\text{-value } X_2 < \alpha$ atau $0.000 < 0.05 \rightarrow \rho_{xi} = 0$ ditolak (signifikan)

Karena koefisien jalur dari X_1 ke X_3 dan X_2 dan X_3 signifikan, maka tidak perlu dilakukan *trimming theory*, sehingga jalur X_1 dan

X_2 ke X_3 tidak dihilangkan.

Jika 119 responden dalam penelitian diasumsikan sebagai sampel penelitian, maka dilanjutkan uji-t sebagai berikut:

Ho: $\rho_{xi} \neq 0$

Hi: $\rho_{xi} = 0$ (0, dimana $i = 1, 2, 3$ dan $Y = X_4$)

Dari hasil prin-out dengan $\alpha = 5\%$ menunjukkan bahwa;

$P\text{-value } X_1 < \alpha$ atau $0.366 < 0.05$

$\rightarrow \rho_{xi} = 0$ ditolak (tidak signifikan)

$P\text{-value } X_2 < \alpha$ atau $0.010 < 0.05$

$\rightarrow \rho_{xi} = 0$ ditolak (signifikan)

$P\text{-value } X_3 < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$

$\rightarrow \rho_{xi} = 0$ ditolak (signifikan)

Karena koefisien dari jalur X_1 ke X_4 tidak signifikan, maka perlu dilakukan *trimming theory*.

Implikasinya gambar 5.5 meng-

alami perubahan, yaitu jalur X_1 ke X_4 dihilangkan. Sehingga struktur baru yang terbentuk dihitung kembali koefisien jalurnya.

Analisa berikutnya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung (direct) maupun tidak langsung (indirect) secara statistik antara X_1 , X_2 terhadap X_3 dan X_3 terhadap X_4 :

1. pengaruh X_1 terhadap X_3
Direct: $X_3 \leftarrow X_1 \rightarrow X_3 = (0.406) (0.406) = 0.165$

Indirect: tidak ada pengaruh

2. pengaruh X_2 terhadap X_3
Direct: $X_3 \leftarrow X_2 \rightarrow X_3 = (0.497) (0.497) = 0.247$

Indirect: $X_3 \leftarrow X_1 \leftarrow X_2 \rightarrow X_3 = (0.598) (0.276) (0.497) = 0.082$

3. pengaruh X_2 terhadap X_4
Direct: $X_4 \leftarrow X_2 \rightarrow X_4 = (0.276) (0.276) = 0.076$

Indirect: $X_4 \leftarrow X_1 \leftarrow X_2 \rightarrow X_4 = (0.276) (0.497) (0.598) = 0.082$

4. pengaruh X_3 terhadap X_4
Direct: $X_4 \leftarrow X_3 \rightarrow X_4 = (0.822) (0.822) = 0.676$

Indirect: $X_4 \leftarrow X_1 \leftarrow X_3 \rightarrow X_4 = (0.276) (0.497) (0.598) = 0.082$

Setelah melakukan analisa terhadap pe-

ngaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, perlu diketahui pengaruh variabel selain variabel yang termasuk dalam struktur konsep:

1. pengaruh (variabel selain X_1 , X_2) terhadap

$$\begin{aligned} X_3 &= 1 - R_2 \\ &= 1 - 0.726 \\ &= 0.274 \end{aligned}$$

2. pengaruh (variabel selain X_1) terhadap X_4

$$\begin{aligned} &= 1 - R_2 \\ &= 1 - 0.702 \\ &= 0.298 \end{aligned}$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh Perilaku Tugas Terhadap Motivasi

Hipotesis pertama menyebutkan adanya pengaruh antara perilaku tugas terhadap motivasi. Ada pengaruh antar perilaku tugas terhadap motivasi, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur perilaku tugas (X_1) terhadap motivasi (X_3) yang besarnya adalah 0.406 dan signifikan terhadap nilai α ($0.000 < 0.05$). dari perhitungan *Direct effect* didapat nilai sebesar 0.165, sedangkan *indirect effect* tidak ada pengaruh sehingga pengaruh total adalah 0.165 atau 16.5%.

Pengaruh Antara Perilaku Tugas Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Pada hipotesis kedua disebutkan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku tugas melalui motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengujian dan analisa didapatkan bahwa hipotesis kedua ini dapat diterima, tapi dari hasil pengujian dan analisa juga didapat bahwa hanya motivasi yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sedangkan perilaku tugas tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Kondisi ini ditunjukkan oleh koefisien jalur perilaku tugas (X_1) terhadap motivasi sebesar 0.406 yang signifikan ($0.000 < 0.05$). sedangkan koefisien jalur motivasi (X_3) terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai 0.598 yang signifikan ($0.000 < 0.05$).

Pengaruh Antara Perilaku Hubungan Terhadap Motivasi

Hipotesis ke tiga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku hubungan terhadap motivasi dari hasil pengujian didapatkan

bahwa terdapat pengaruh antara perilaku hubungan dengan motivasi.

Kondisi diatas dibuktikan dengan koefisien jalur perilaku hubungan terhadap motivasi adalah 0.497 dengan tingkat signifikansi 0.000 (< 0.000). karena terdapat koefisien jalur, maka dapat dianalisa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung X_2 ke X_3 adalah sebesar 0.247 atau 24.7% sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 ke X_3 adalah sebesar 0.082 atau 8.2% sehingga dapat dikatakan pengaruh total X_2 ke X_3 adalah sebesar 0.329 atau 32.9%.

Pengaruh Antara Perilaku Hubungan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menyebutkan bahwa perilaku hubungan melalui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dari hasil pengujian didapatkan bahwa perilaku hubungan melalui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Karena koefisien jalur X_1 ke X_4 tidak signifikan maka perlu diadakan *trimming theory*, sehingga terdapat perubahan koefisien yaitu jalur dari X_1 ke X_4 dihilangkan sehingga struktur yang baru terbentuk dihitung kembali koefisien jalurnya. Nilai koefisien jalur perilaku hubungan terhadap kinerja 0.276 dengan tingkat signifikansi 0.002 (< 0.000) sedangkan koefisien jalur motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.598 dengan tingkat signifikansi 0.000 (< 0.000).

Dengan adanya koefisien jalur, tentunya memiliki pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung X_2 ke X_4 adalah sebesar 0.076 atau 7,6% dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.082 atau 8,2%. Sehingga dapat dikatakan pengaruh total X_2 ke X_4 adalah sebesar 0.158 atau 15,8%. Sedangkan pengaruh langsung X_3 ke X_4 adalah sebesar 0.679 atau 67,6 % dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,082 atau 8,2%. Pengaruh total X_3 ke X_4 adalah sebesar 0.758 atau 75,8%.

Variasi X_2 ke X_4 melalui X_3 dapat dijelaskan sebesar 0,702 atau 70,2% sedangkan sisanya sebesar 0.298 atau 29,8% dijelaskan oleh variabel lain selain X_2 dan X_3 ($=\epsilon_2$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Perilaku Tugas Terhadap Motivasi

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa perilaku tugas berpengaruh terhadap motivasi. Ternyata setelah dilakukan analisa, hipotesis pertama ini diterima, yaitu, adanya pengaruh antara perilaku tugas dengan motivasi. Perilaku tugas seperti tingkat mendorong untuk bekerja keras, menuntut standar kerja yang tinggi, menunjukkan cara memperbaiki penampilan kerja, pemberian bantuan penyusunan rencana kerja dan tingkat pemberian gagasan baru terhadap pekerjaan mendapat point yang bagus bila responden memiliki motivasi melakukan tugasnya dengan baik yang diukur dengan pengakuan prestasi dari atasan, peningkatan prestasi yang merupakan dorongan utama, penghargaan yang diterima dari atasan atas prestasi yang dicapai.

Responden akan melakukan tugasnya dengan baik, termasuk dalam penentuan standar kerja, penampilan kerja, penyusunan rencana kerja dan pemberian gagasan baru terhadap pekerjaan bila responden mendapatkan pengakuan, peningkatan dan dorongan dari atasan untuk berprestasi bila tidak ada pengakuan, peningkatan dan dorongan dari atasan untuk berprestasi, maka responden tidak akan melakukan tugasnya dengan baik karena sifat seirang manusia untuk selalu diakui prestasinya dalam melakukan pekerjaan.

Jenis pekerjaan yang sesuai juga akan mempengaruhi tugas yang diberikan kepada responden termasuk dalam penentuan standar kerja, penentuan penampilan kerja, pemberian bantuan penyusunan rencana kerja dan pemberian gagasan baru terhadap pekerjaan. Apabila jenis pekerjaan dan jenis beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan responden, maka responden tidak akan merasa keberatan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Demikian juga halnya dengan kesesuaian antara pemberian tanggung jawab dan imbalan akan mempengaruhi tugas yang akan dilakukan oleh responden. Bila imbalan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, maka responden akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun

sebaliknya bila imbalan yang diberikan kurang sesuai dengan tanggung jawab, tugas yang diberikan kepada responden tidak akan dikerjakan dengan baik.

Penyelasian tugas yang diberikan juga mempengaruhi perilaku tugas responden. Bila seorang responden merasa mampu menyelesaikan tugas, maka responden akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, bila responden merasa kurang mampu menyelesaikan tugas, responden tidak akan merespon tugasnya sehingga tidak akan bekerja dengan baik.

Pengaruh Antara Perilaku Tugas Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hipotesis kedua yaitu adanya pengaruh antara perilaku tugas melalui motivasi terhadap kinerja, dinyatakan bahwa hipotesis kedua ini ditolak karena hanya motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Namun item motivasi seperti adanya pengakuan dari atasan, peningkatan prestasi merupakan dorongan utama, penghargaan yang diterima dari atasan atas prestasi yang dicapai, adanya keadilan dalam memberikan penghargaan dari atasan, satu pekerjaan sebagai anggota POLRI cocok atau sesuai dengan keinginan responden, beban pekerjaan yang dibebankan pada responden sesuai dengan keinginan, merasa senang atau sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan imbalan dan penyelesaian tugas yang diberikan kepada responden berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh responden.

Pengaruh Antara Perilaku Terhadap Motivasi

Hipotesis ketiga yaitu adanya pengaruh antara perilaku hubungan terhadap motivasi dapat diterima karena dari hasil pengujian perilaku hubungan berpengaruh terhadap motivasi.

Dengan adanya pengakuan dan penghargaan prestasi dari atasan dan dorongan untuk selalu berprestasi memicu responden untuk selalu menjalin hubungan baik dengan atasan, kelompok kerja dan bawahan. Dengan selalu berhubungan baik responden akan terpacu untuk selalu berprestasi. Bila tidak ada pengakuan dan

penghargaan serta dorongan untuk berprestasi, responden tidak akan merasa perlu untuk berhubungan baik dengan atasan, kelompok kerja, dan bawahan.

Jenis pekerjaan, beban pekerjaan, dan perasaan responden terhadap pekerjaan itu sendiri, juga mendorong responden untuk menjalin hubungan baik dengan atasan, kelompok kerja, dan bawahan. Dengan adanya kesesuaian jenis dan beban pekerjaan yang dilakukan oleh responden akan mendorong responden untuk berinteraksi dengan atasan. Kelompok kerja, dan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan imbalan dan penyelesaian tugas yang diberikan juga mempengaruhi interaksi responden dengan atasan, kelompok kerja, dan bawahan. Bila imbalan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan memotivasi responden untuk menjalin hubungan baik dengan atasan kelompok kerja, dan bawahan. Demikian juga apabila responden dapat berinteraksi dengan atasan, kelompok kerja, dan bawahan dengan baik akan memperlancar penyelesaian tugas yang diberikan kepada responden.

Pengaruh Antara Perilaku Hubungan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

hipotesis keempat yaitu adanya pengaruh hubungan melalui motivasi terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini berarti dengan adanya perilaku hubungan dan motivasi yang baik, hasil kerja yang diberikan responden pada lembaga akan optimal.

Dengan perilaku hubungan yang baik antara responden dengan atasan, kelompok kerja, dan bawahan maka kinerja responden akan optimal. Kinerja yang diukur dengan penyusunan perencanaan dan koordinasi, pembuatan keputusan oleh kelompok kerja untuk memecahkan masalah, pengetahuan kelompok kerja tentang seluk beluk pekerjaan, penyebaran informasi pekerjaan dalam kelompok kerja, daya tanggap kelompok kerja dalam menghadapi tuntutan yang semakin meningkat, tingkat saling

kepercayaan dalam kelompok kerja, tingkat kepuasan terhadap rekan yang satu kelompok kerja tingkat kepuasan terhadap pimpinan, tingkat kepuasan terhadap pimpinan kelompok kerja, tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk maju, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan terhadap gaji atau tunjangan lainnya dan tingkat kepuasan terhadap kemajuan instansi POLRI. Dapat dilaksanakan dengan optimal apabila interaksi yang baik antara atasan, kelompok kerja dan bawahan.

Dengan adanya interaksi yang baik tersebut maka kelompok kerja akan mampu menyusun perencanaan dan koordinasi, membuat keputusan untuk memecahkan masalah, mengetahui seluk beluk pekerjaan, menyebarkan informasi pekerjaan memiliki daya tanggap dalam menghadapi tuntutan yang semakin meningkat, memiliki rasa percaya antar anggota kelompok, dan merasa puas terhadap atasan, kelompok kerja, dan atasan, serta merasa puas dengan kesempatan untuk maju, merasa puas dengan pekerjaan dan imbalan, serta kemajuan instansi.

Demikian juga halnya dengan adanya peningkatan dan dorongan atas prestasi terhadap responden akan mengakibatkan optimalisasi kinerja responden yang diukur dengan kemampuan untuk menyusun perencanaan dan koordinasi, membuat keputusan untuk memecahkan masalah, mengetahui seluk beluk pekerjaan, menyebarkan informasi pekerjaan, memiliki daya tanggap dalam menghadapi tuntutan yang semakin meningkat, memiliki rasa percaya antar anggota kelompok, dan merasa puas terhadap atasan, kelompok kerja, dan bawahan, serta merasa puas dengan kesempatan untuk maju, merasa puas dengan pekerjaan dan imbalan, serta kemajuan instansi.

Jenis dan beban pekerjaan serta perasaan responden terhadap pekerjaan itu sendiri juga mempengaruhi hasil kerja responden yang diukur dengan adanya kemampuan untuk menyusun perencanaan dan koordinasi, membuat keputusan untuk memecahkan masalah, mengetahui seluk beluk pekerjaan, menyebarkan informasi pekerjaan, memiliki daya tanggap dalam menghadapi tuntutan yang semakin meningkat,

memiliki rasa percaya antar anggota kelompok, dan merasa puas terhadap atasan, kelompok kerja, dan bawahan, serta merasa puas dengan kesempatan untuk maju, merasa puas dengan pekerjaan dan imbalan, serta kemajuan instansi. Apabila responden merasa cocok atau sesuai dengan pekerjaan yang di berikan hasil kerja yang didapat juga akan optimal. Sebaliknya, apabila responden merasa kurang sesuai dengan pekerjaan, maka hasil kerja yang di berikan juga tidak akan optimal karena dikerjakan dengan asal-asalan oleh responden.

Selain itu dengan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dengan imbalan dan kemampuan responden untuk menyelesaikan pekerjaan, kinerja yang dihasilkan responden akan optimal. Bila responden merasa adanya kesesuaian antara tanggung jawab dengan imbalan, maka responden tidak akan merasa ragu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sebaliknya bila antara imbalan yang diberikan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, maka responden tidak akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Demikian juga halnya apabila responden merasa mampu dan dapat menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang dihasilkan juga akan baik. Bila responden tidak merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan maka hasil yang di hasilkan juga kurang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisa tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) diterima, yaitu ada pengaruh antara perilaku tugas terhadap motivasi dengan nilai korelasi 0.406 yang berarti karena nilai korelasi positif, bila perilaku tugas meningkat, maka motivasi intrinsik juga akan meningkat sebesar 40.6%. sebaliknya, bila perilaku tugas menurun, maka motivasi intrinsik juga akan menurun sebesar 40.6%.
2. Hipotesis kedua (H_2) ditolak karena hanya motivasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan perilaku tugas tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Kondisi ini ditunjukkan oleh koefisien jalur perilaku tugas (X_1) terhadap motivasi sebesar 0.406 yang signifikan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan koefisien jalur motivasi (X_2) terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai 0,598 yang signifikan ($0,000 < 0,05$). Kemudian juga terdapat pengaruh langsung X_1 ke X_3 yaitu sebesar 0,165 atau 16,5%. Sedangkan pengaruh langsung X_2 ke X_4 mempunyai nilai sebesar 0,676 (67,6%) dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,082 atau 8,2%. Pengaruh total X_1 ke X_4 adalah sebesar 16,5% sedangkan pengaruh X_2 ke X_4 adalah sebesar 0,758 atau 75,8%.

3. Hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu terdapat pengaruh antara perilaku hubungan terhadap motivasi secara signifikan ($0,000 < 0,005$) dengan koefisien jalur sebesar 0,497. pengaruh langsung perilaku hubungan ke motivasi adalah sebesar 0,247 atau 24,7% sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,082 atau 8,2% sehingga dapat dikatakan pengaruh total perilaku hubungan ke motivasi adalah sebesar 0,329 atau 32,9%.
4. Hipotesis keempat (H_4) diterima, yaitu terdapat pengaruh antara perilaku hubungan melalui motivasi terhadap kinerja. Kondisi ini ditunjukkan dengan nilai beta, perilaku hubungan terhadap kinerja sebesar 0,276 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,000$) sedangkan nilai beta motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,598 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,000$). Pengaruh langsung perilaku hubungan ke kinerja adalah sebesar 0,076 atau 7,6% dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,082 atau 8,2%. Sehingga dapat dikatakan pengaruh total X_2 ke X_4 adalah sebesar 0,158 atau 15,8%. Pengaruh langsung motivasi ke kinerja adalah sebesar 0,082 atau 8,2%. Pengaruh total motivasi ke kinerja adalah 0,758 atau 75,8%. Pengaruh variabel lain selain perilaku hubungan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 29,8%.

Saran

Saran-saran yang dapat dimunculkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam menilai kinerja, tidak hanya memperhatikan faktor perilaku tugas, perilaku hubungan dan motivasi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor perilaku tugas lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.
2. Dari implikasi hasil penelitian, yaitu pemberian perestasi kepada petugas yang berprestasi, pemberian jenis pekerjaan dan beban pekerjaan yang sesuai dengan petugas, dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan imbalan yang diberikan. Selain itu, menciptakan perilaku hubungan dari perilaku tugas yang lebih baik antara atasan dan bawahan, sehingga diharapkan adanya keterbukaan dalam penyelesaian tugas, termasuk atensi terhadap bawahan, dan menyesuaikan tugas yang diberikan kepada petugas dengan standar kerja yang sesuai termasuk dalam hal kesesuaian penampilan kerja, pemberian bantuan penyusunan rencana kerja dan pemberian gagasan baru terhadap pekerjaan.

DAFTAR FUSTAKA

- Agus, 2002, *Knowledge Management di Dalam Organisasi Bisnis*, Usahawan No. 05/TH.XXXI/Mei 2002
- Cascio, W.F, 1989, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profil*, Second Edition, Mc. Graw-Hill, Inc
- Davis, K dan Newstrom, J.W, 1985. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, ditrjemehkan oleh Agus Dharma, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, cetakan ke-7, Penerbit Airlangga, Jakarta
- Davish, Keith & werther, 1996. *Human Resources and Personal Management*, Mc Graw Hill, USA
- Gibson, JL, at.al, 1996, *Organisasi, Perilaku Struktur dan Proses*, alih bahasa Nunuk Adiani, Binarupa Aksara, Jawa Timur
- Gibson, James L. Ivanchevich, 1993, *Organisasi dan Manajemen*, (terjemahan Djoerbah Wahid), Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Gujarati, 1991, *Metode Statistika*, Penerbit "Tarsito" Bandung
- Handoko, Hnai, 1994. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Marusia*, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta
- Martoyo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Locke, Edwin A., 1981., *The Essence of Leadership; The Four Keys to Leading Successfully*, Maxwell Mac. Milan International, New york
- Robbins, S.P, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovensi dan Aplikasi*, Jilid 1, PT. Prehalindo, Jakarta
- Siagian, Sondang, 1989. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Kelima, Massagung, Jakarta
- Sujak, Abi, 1990, *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Pusdiklat Depdikbut, Jakarta
- Simmamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BP STIE YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, M dan Efendi, 1995. *Metode Personalial*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 1994. *Metode Penelitian Admistrasi*, Edisi 4, CV. Alfabeta, Bandung
- Suhartini, 1994 "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Peningkatan Kerja Dosen Pada PTS di DIY", *Tesis Pasca Sarjana UNAIR*, Surabaya
- Widodo, 1996. "Analisa Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan SDM terhadap Perestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi PTS di kotamedia Semarang", *tesis UNAIR- Surabaya*