



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATKER SEKRETARIAT
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Oleh :

GRACE MEYANTI PUTRI

NPM : 112.0921.176

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “ VETERAN “ JAKARTA
2014**

TESIS

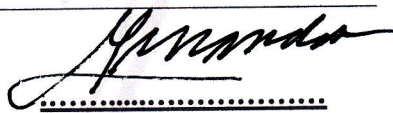
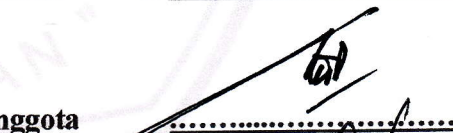
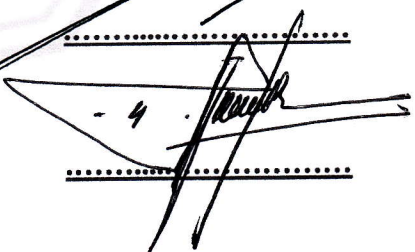
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATKER SEKRETARIAT
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL**

Disiapkan dan disusun oleh :

GRACE MEYANTI PUTRI
NPM : 112.0921.176

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal : 19 Februari 2014

PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. M. Aris Munandar, MPA	Ketua	
Prof. Dr. Said Djamaluddin, Ph.D	Anggota	
Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA	Anggota	

TESIS BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATKER SEKRETARIAT
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL**

dipersiapkan dan disusun oleh :

GRACE MEYANTI PUTRI
NPM : 112.0921.176

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal : 19 Februari 2014
Maka dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing I


Prof. Dr. Billy Tunas, MSc

Pembimbing II


Dr. H.M. Aris Munandar, MPA

Jakarta, April 2014

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Program Pascasarjana


Direktur

Dr. H.M. Aris Munandar, MPA

Ka. Progdi


Prof. Dr. Said Djamaluddin, Ph.D

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(Q.S. Al Mujaadilah, 11)

Tesis ini ku persembahkan untuk:

- ♥ *Suamiku dan anakku yang kusayangi yang memberikan dorongan dan kasih sayangnya*
- ♥ *Orang tuaku yang kusayangi, yang selalu memberikan nasihat dan doanya*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan khususnya dalam penyusunan penelitian ini. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna menyelesaikan studi pada program Magister Manajemen pada program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

Penulis menyadari bahwa baik dalam penyusunan dan pemilihan kata ataupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

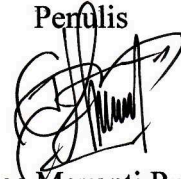
Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu :

1. Bapak Dr. Koesnadi Kardi, MSc, RCDS selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
2. Bapak Dr. H. M. Aris Munandar, MPA, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, sekaligus Pembimbing II.
3. Bapak Prof. Dr. Billy Tunas, MSc selaku Pembimbing 1, yang selalu sabar untuk membimbing dan memberi masukan kepada penulis.
4. Ibu Dr. Adella Hotnyda Siregar, MSc selaku Wakil Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
5. Bapak Prof. Dr. Said Djamaluddin, *Ph.D.*, selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen.
6. Seluruh Staff Dosen dan pengajar Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
7. Suami dan anak - anakku atas perhatian, doa, dukungan, pengorbanan, cinta dan curahan kasih sayang selama ini.
8. Teman-teman mahasiswa-mahasiswi Angkatan 67 PPs MM Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, yang selalu mendukung penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini dan penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa pada umumnya dan penulis pada khususnya, amin.

Jakarta, Januari 2014

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a final horizontal stroke, positioned above the printed name.

Grace Meyanti Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP PENELITI	x
PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS	xi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I. PENYAJIAN MASALAH PENELITIAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.4. Perumusan Masalah Penelitian	5
1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1. Hasil Penelitian yang Relevan	7
2.2. Teori Yang Mendukung	11
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4. Rumusan Hipotesis	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	53
3.2. Teknik Penentuan Sampel	57
3.3. Teknik Pengumpulan Data	59
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	59

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	69
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	74
4.3. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	95
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	115

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	120
5.2. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA	123
-----------------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	125
--------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4.1.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	91
Gambar 4.2.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan (X ₁).....	92
Gambar 4.3.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X ₂).....	93
Gambar 4.4.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja (X ₃).....	94
Gambar 4.5.	<i>Grafik P-P Plot</i> Variabel Gaya kepemimpinan (X ₁) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	95
Gambar 4.6.	<i>Grafik P-P Plot</i> Variabel Insentif (X ₂) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	96
Gambar 4.7.	<i>Grafik P-P Plot</i> Variabel Lingkungan kerja (X ₃) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	96
Gambar 4.8.	<i>Grafik P-P Plot</i> Variabel Gaya kepemimpinan (X ₁), Insentif (X ₂) dan Lingkungan kerja (X ₃) Secara Simultan terhadap Variabel Kinerja (Y).....	97
Gambar 4.9.	<i>Scatterplot</i> Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	98
Gambar 4.10.	<i>Scatterplot</i> Variabel Insentif (X ₂) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	98
Gambar 4.11.	<i>Scatterplot</i> Variabel Lingkungan Kerja (X ₃) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	99
Gambar 4.12.	<i>Scatterplot</i> Variabel Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁), Insentif (X ₂) dan Lingkungan kerja (X ₃) Secara Simultan terhadap Variabel Kinerja (Y).....	99
Gambar 4.13.	Diagram Durbin Watson.....	101
Gambar 4.14.	Diagram Durbin Watson.....	102
Gambar 4.15.	Diagram Durbin Watson.....	103
Gambar 4.16.	Diagram Durbin Watson.....	104
Gambar 4.17.	Kurva Normal Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	110
Gambar 4.18.	Kurva Normal Insentif terhadap Kinerja.....	111
Gambar 4.19.	Kurva Normal Lingkungan kerja terhadap Kinerja.....	113

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Gaya Kepemimpinan menurut Fiedler	32
Tabel 3.1	Skala Likert	55
Tabel 3.2	Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	56
Tabel 3.3	Populasi Berdasarkan Golongan	57
Tabel 3.4	Sampel Penelitian	58
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.1	Sampel berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2	Sampel berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4.3	Sampel berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.4	Sampel berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Variabel Gaya kepemimpinan.....	78
Tabel 4.6	Pengujian Validitas Variabel Gaya kepemimpinan untuk Item Pernyataan yang Valid.....	79
Tabel 4.7	Pengujian Reliabilitas.....	79
Tabel 4.8	Pengujian Validitas Variabel Insentif.....	80
Tabel 4.9	Pengujian Validitas Variabel Insentif Untuk Item Pernyataan yang Valid.....	81
Tabel 4.10	Pengujian Reliabilitas.....	81
Tabel 4.11	Pengujian Validitas Variabel Lingkungan kerja.....	82
Tabel 4.12	Pengujian Validitas Variabel Lingkungan kerja untuk Item Pernyataan yang Valid.....	83
Tabel 4.13	Pengujian Reliabilitas.....	83
Tabel 4.14	Pengujian Validitas Variabel Kinerja.....	84
Tabel 4.15	Pengujian Validitas Variabel Kinerja untuk Item Pernyataan yang Valid	85
Tabel 4.16	Pengujian Reliabilitas.....	85
Tabel 4.17	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya kepemimpinan	86
Tabel 4.18	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Insentif	87
Tabel 4.19	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja	88
Tabel 4.20	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja.....	89
Tabel 4.21	<i>Statistics</i> Variabel Gaya kepemimpinan, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kinerja	90
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	91
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan (X ₁)	92
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X ₂)	93

Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja (X_3)	94
Tabel 4.26	Nilai DurbinWatson Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	100
Tabel 4.27	Nilai Durbin Watson Variabel Insentif (X_2) secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	101
Tabel 4.28	Nilai Durbin Watson Variabel Lingkungan kerja (X_3) secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	102
Tabel 4.29	Nilai Durbin Watson Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja	103
Tabel 4.30	<i>Collinearity Statistics</i> Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) Secara Simultan terhadap Variabel Kinerja	104
Tabel 4.31	Korelasi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	105
Tabel 4.32	Korelasi Variabel Insentif (X_2) Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	106
Tabel 4.33	Korelasi Variabel Lingkungan kerja (X_3) Secara Parsial terhadap Variabel Kinerja (Y).....	106
Tabel 4.34	Koefisien korelasi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja (Y).....	107
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y).....	108
Tabel 4.36	Koefisien Determinasi Variabel Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y).....	108
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja (Y).....	109
Tabel 4.38	Koefisien Determinasi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), Lingkungan kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja (Y).....	109
Tabel 4.39	t Hitung dan Signifikansi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	110
Tabel 4.40	t Hitung dan Signifikansi Variabel Insentif (X_2) dengan Variabel Kinerja (Y).....	111
Tabel 4.41	t Hitung dan Signifikansi Variabel Lingkungan kerja (X_3) dengan Variabel Kinerja (Y).....	112
Tabel 4.42	F Hitung dan Signifikansi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) Secara Simultan terhadap Kinerja	114
Tabel 4.43	Koefisien Regresi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) dengan Variabel Kinerja.....	114
Tabel 4.44	Resume Hasil Korelasi dan Regresi.....	116
Tabel 4.45	Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Struktur Organisasi	125
Lampiran 2. Instrumen penelitian	126
Lampiran 3. Skor Jawaban Ujicoba 30 Responden	135
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Ujicoba 30 Responden	139
Lampiran 5. Skor Jawaban 58 Responden	155
Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas 58 Responden	163
Lampiran 7. Data Korelasi dan Regresi	171
Lampiran 8. Distribusi Frekuensi variabel Bebas dan Terikat	173
Lampiran 9. Hasil Uji Korelasi dan Regresi	178
Lampiran 10. Tabel – Tabel Statistik	190
Lampiran 11. Surat Keterangan Riset	195



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bengkulu pada tanggal 24 Mei 1983 dari Ayah Herman Effendy dan Ibu Husnawati, penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dan telah dikaruniai dua anak yang bernama Parcelia Tara Amanda dan Fatih Farras Tunogi Ramadhan dengan Suami Suparman. Tahun 2007 lulus dari STEI (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia) di Jakarta, dan pada tahun 2011 mengikuti perkuliahan pada Program Studi Magister Manajemen UPN “Veteran” Jakarta.

Riwayat pekerjaan sampai dengan sekarang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal.

Jakarta, Februari 2014

Mahasiswa

Grace Meyanti Putri

PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa di dalam Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia Tesis dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU. No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 pasal 7).

Jakarta, Februari 2014

Mahasiswa



Grace Meyanti Putri

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GRACE MEYANTI PUTRI
NPM : 112.0921.176
Angkatan : 67
Fakultas : Program Pascasarjana
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Jenis Karya : Tesis

Demi pembangunan ilmu, pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satker Sekretariat Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tugas Tesis saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Februari 2014

Mahasiswa



Grace Meyanti Putri

ABSTRACT

Grace Meyanti Putri, NIM. 112.0921.176 , *Relationship Leadership Style, Incentives and Work Environment Against Employee Performance on The Secretariat of the Ministry of Rural Development.*

Development of disadvantaged areas is a planned effort to transform an area that is inhabited by a community with a wide range of socio-economic problems and physical limitations, advanced into the area with the community quality of life is the same or not far behind compared to other Indonesian society. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship style of leadership, incentives and work environment either partially or simultaneously on the performance of employees in the Secretariat of the Ministry of Rural Development

The population in this study are all servants as much as 135 people , while the study sample as many as 58 samples. The data required in this study is covering the primary and secondary data, which is then analyzed using the software Statistical Product and Service Solutions. The research results are as follows :

- a. Partially a significant correlation between leadership styles on employee performance, where the hypothesis test showed that $t = 5.242 > t_{table} = 2.303$. $R = 0.570$ and $R^2 = 0.325$ means that the style of leadership has a positive relationship to performance and gives the effect of 32.5 % .
- b. Partially a significant correlation between the performance of an employee incentive, where the hypothesis test showed that $t = 4.171 > t_{table} = 2.303$. $R = 0.484$ and $R^2 = 0.234$ meaning that incentives have a positive relationship to employee performance and give effect by 23.4 % .
- c. Partially a significant correlation between the work environment on employee performance, where the hypothesis test showed that $t = 5.261 > t_{table} = 2.303$. $R = 0.572$ and $R^2 = 0.327$ meaning that the work environment has a positive relationship to performance and gives the effect of 32.7 % .
- d. Simultaneously, a significant correlation between the style of leadership, incentives, and the work environment on employee performance, where the hypothesis test shows that the calculated $F = 28.500 > F_{table} = 2,776$. Adjusted $R = 0.780$ and $R^2 = 0.587$ means that the style of leadership , incentives , and the work environment has a positive and strong relationship to performance and effect of 58.7 % .

Keywords : leadership styles, incentives, work environment, performance