

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
BESAR TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN
DAN PENGENDALIAN PENYAKIT
DKI JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

RENALDI RAYBANI

2008410036



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2014**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Renaldi Raybani

No. Pokok : 2008410036

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT DKI JAKARTA** yang dibimbing oleh Bapak Alfonsus B. Say, SE, MM adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung-jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 6 Agustus 2014.

Yang menyatakan,



Renaldi Raybani

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Renaldi Raybani

No. Pokok : 2008410036

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen SDM

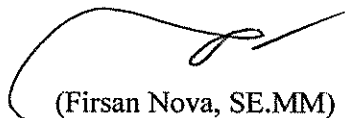
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI
BESAR TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN DAN
PENGENDALIAN PENYAKIT DKI JAKARTA**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian
Skripsi Sarjana.

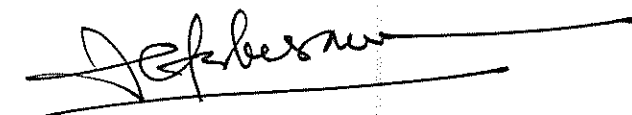
Jakarta, 6 Agustus 2014

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



(Firsan Nova, SE.MM)



(Alfonsus B. Say, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Renaldi Raybani
No. Pokok : 2008410036
Jurusan/Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR
TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN DAN
PENGENDALIAN PENYAKIT DKI JAKARTA.**



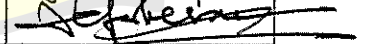
Telah diperiksa, dikaji dan ujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 29 Agustus 2014 dengan hasil baik (B)

Jakarta, 29 Agustus 2014

Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE. MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No	Nama Penguji	Jabatan menguji	Tandatangan
1	Firsan Nova, SE, MM	Ketua Penguji	
2	Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM	Anggota Penguji	
3	Alfonsus B, Say, SE, MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi,


Jombrik, SE. MM

ABSTRAK

RENALDI RAYBANI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta

Skripsi Universitas Darma Persada Jakarta 2014

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja,

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh Kepala Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta mempunyai pengaruh serta hubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi /lembaga Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta dan hasil analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil regresi secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh persamaan $Y' = 26,198 + 0,383.X1$ dengan pengaruh (r^2) koefisien determinasi sebesar 19,4%, motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh persamaan $Y' = 10,329 + 0,716.X2$ dengan pengaruh (r^2) koefisien determinasi sebesar 67,3%, dan secara simultan diperoleh persamaan $Y' = 9,029 + 0,061 X1 + 0,687 X2$ dengan pengaruh (r^2) koefisien determinasi sebesar 67,6%. Hal ini menunjukkan suatu pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil diatas diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai sehingga penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh dan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.

ABSTRACT

RENALDI RAYBANI

Influence of Leadership Style and Employee Work Motivation on Performance Engineering Center for Environmental Health and Disease Control Jakarta

Thesis Darma Persada University of Jakarta 2014

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performance,

The objectives of this study was to determine whether the leadership style and motivation are applied by the Head of Engineering Center for Environmental Health and Disease Control Jakarta have influence and relationships in improving the performance of employees in the agency / institution Engineering Center for Environmental Health and Disease Control Jakarta.

Based on the research that has been conducted at the Center for Environmental Health Engineering and Jakarta Disease Control and the results of analysis of the influence of leadership style and work motivation on employee performance, it can be concluded as follows:

The results of the partial regression between leadership style on the performance of the equation obtained $Y' = 26,198. + 0,383.X1$ the influence (r^2) coefficient of determination of 19.4%, work motivation on the performance of the equation obtained $Y' = 10,329 + 0,716.X2$ the influence (r^2) determination coefficient of 67.3%, and simultaneous equations obtained $Y' = 9.029 + 0.061 X1 + 0.687 X2$ with influence (r^2) determination coefficient of 67.6%. This indicates a positive effect between leadership style and work motivation on employee performance.

From the above results it is known that the style of leadership and work motivation has a close relationship with employee performance so that the application of leadership style and work motivation has a positive influence and relationship to employee performance Engineering Center for Environmental Health and Disease Control Jakarta.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan, yang merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Didalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik bimbingan, saran-saran atau masukan. Tanpa bantuan tersebut Penulis banyak mengalami kesulitan dan rintangan. Untuk itu kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Alfonsus B. Say, SE. MM, selaku Pembimbing Skripsi.
2. Kedua orang tua dan Keluarga Besar di Palembang, Lahat, Sumatera Selatan yang telah mendukung dan berdoa akan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Jombrik SE, MM selaku Dekan FE, beserta jajaran.
4. Bapak Firsan Nova, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada, Jakarta.
5. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE. MM, selaku Pembimbing Akademik Mahasiswa 2008.
6. Ibu Dini Rahayu, SE, selaku Dosen Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh pegawai dan staf Universitas Darma Persada, Jakarta.

8. Bapak Pimpinan serta seluruh pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.
9. Kepada Kakak Sumarni yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Majelis AT-TAQWA Rukem Jaya, Guru Besar Majelis (Bang Dede Saifullah ST), dan teman-teman, sahabat Majelis yang telah memberikan Doa dan Motivasi kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Sahabat Rukem Jaya (Yatadzak Kariim Hakim, Karim Subekti ST, Bargotta Siregar Amd, Fajar Ma'ruf) dan rekan-rekan Karang Taruna RW 08 dan Karang Taruna RT 03 Kelurahan Ujung Menteng.
12. Keluarga Besar Bank Sampah Mandiri, Kelurahan Ujung Menteng.
13. .Rekan-rekan seperjuangan kampus (Abdul Malik, Fahmi, Nasrul).
14. Seluruh Rekan Almamater dan pihak lainnya, terima kasih atas dorongan dan semangat yang telah diberikan sehingga terselesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis hanya berdo'a, semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan akan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Besar harapan Penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat serta berguna bagi pihak yang memerlukan, Aamiin.

Jakarta, Agustus 2014

Penulis

Renaldi Raybani

NIM 2008410036

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen.....	11
3. Fungsi Operasional.....	12
B. Gaya Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan.....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
3. Teori Gaya Kepemimpinan.....	16
4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi.....	18
2. Tujuan Motivasi.....	20
3. Manfaat Motivasi.....	20
4. Asas-asas Motivasi.....	21
5. Metode Motivasi.....	23
6. Teori Motivasi Proses.....	24
7. Teori Harapan.....	24
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja.....	29
2. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	30
3. Metode Penilaian Kinerja.....	32
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	34

E. Hubungan Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja terhadap Kinerja.

.....	36
-------	----

F. Kerangka Penelitian.....

1. Paradigma Penelitian.....	39
------------------------------	----

G. Hipotesa.....

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....

B. Jenis Data.....

C. Populasi.....

D. Metode/Teknik Pengumpulan Data.....

1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	44
---	----

E. Uji Keabsahan Data.....

1. Uji Validitas.....	45
-----------------------	----

2. Uji Reliabilitas.....	45
--------------------------	----

F. Alat Analisa Data.....

1. Analisis Regresi Linier Sederhana (Parsial).....	47
---	----

2. Analisis Korelasi sederhana (Parsial).....	47
3. Analisis Regresi Ganda (Simultan).....	50
4. Analisis Korelasi Ganda (Simultan).....	50
G. Definisi Variabel Operasional.....	52

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi/Lembaga.....	56
1. Latar belakang Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Jakarta.....	56
2. VISI dan MISI Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Jakarta.....	57
3. Organisasi Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit.....	57
4. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit.....	59
5. Susunan Organisasi Balai Besar Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Jakarta.....	60
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Profil Responden.....	63
2. Hasil Uji Validitas.....	64
3. Analisis Kualitatif Gaya Kepemimpinan.....	65
4. Analisis Kualitatif Motivasi Kerja.....	76
5. Analisis Kualitatif Kinerja Pegawai.....	88
6. Analisis Kuantitatif.....	99
a. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	100
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
c. Analisis Korelasi Sederhana.....	104
d. Analisis Korelasi Berganda.....	106
e. Uji Hipotesis.....	107
1) Uji t (Parsial).....	107

2) Uji f (Simultan).....	109
--------------------------	-----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	111
--------------------	-----

B. Saran.....	112
---------------	-----

DAFTAR PUSTAKA.....	114
----------------------------	------------



DAFTAR TABEL

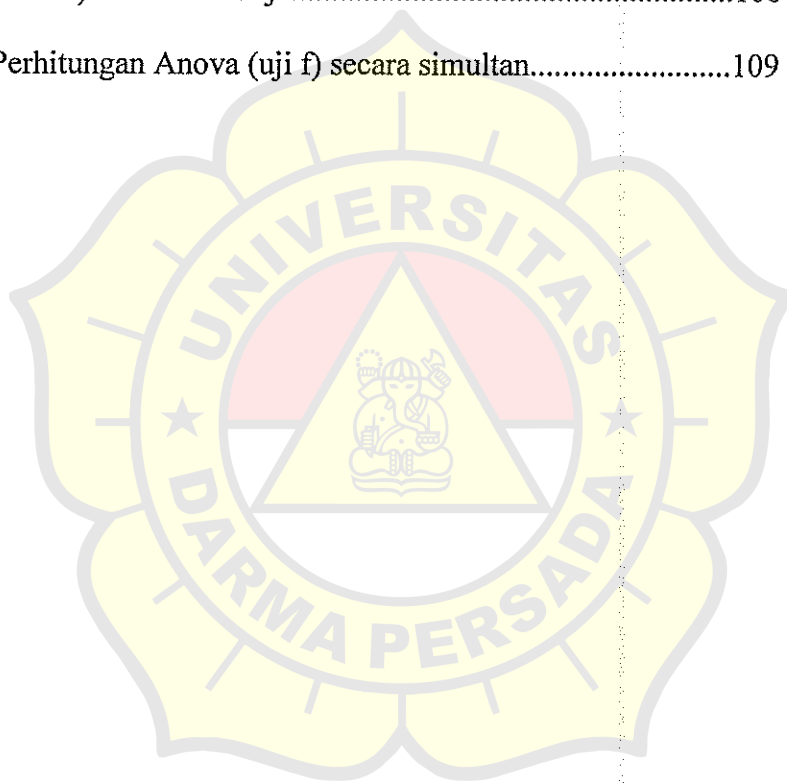
	Halaman
Tabel III.1	Skala Likert.....45
Tabel III.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....48
Tabel III.3	Definisi Variabel Operasional.....53
Tabel IV.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....63
Tabel IV.2	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....63
Tabel IV.3	Uji Validitas.....64
Tabel IV.4	Jawaban Responden tentang Pimpinan Menjelaskan tugas-tugas pegawai yang harus dikerjakan.....65
Tabel IV.5	Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memberikan Instruksi yang Jelas kepada para pegawai.....66
Tabel IV.6	Jawaban Responden tentang Pimpinan Menggunakan Bonus/Insentif untuk Mengontrol Pegawai.....67
Tabel IV.7	Jawaban Responden tentang Pimpinan Menunjukkan hal-hal yang dapat Menarik Minat Pegawai.....68
Tabel IV.8	Jawaban Responden tentang Pimpinan Memperhatikan Konflik- Konflik yang terjadi pada Anggota Kelompok Pegawai.....69
Tabel IV.9	Jawaban Responden tentang Pimpinan Memberikan Motivasi kepada Pegawai agar Pegawai Bersemangat dalam Bekerja.....70
Tabel IV.10	Jawaban Responden tentang Pimpinan Mengajak bawahan/pegawai bersama Merumuskan Tujuan.....71

Tabel IV.11	Jawaban Responden tentang Pimpinan lebih Memperhatikan Kerja Kelompok dari pada Kompetensi Individu.....	71
Tabel IV.12	Jawaban Responden tentang Pimpinan Memberikan Kesempatan kepada para Pegawai untuk Mendiskusikan Masalah-Masalah dengan Pimpinan.....	72
Tabel IV.13	Jawaban Responden tentang Pimpinan sangat Menghargai Gagasan-Gagasan Bawahan.....	73
Tabel IV.14	Responden tentang Pimpinan Memberikan Perhatian kepada Para Pegawai yang Berprestasi.....	74
Tabel IV.15	Jawaban Responden tentang Pimpinan selalu Memberikan Arahan dalam Mengerjakan Tugas yang benar.....	75
Tabel IV.16	Jawaban Responden Tentang Kematangan Pribadi Meningkatkan Motivasi Kerja.....	76
Tabel IV.17	Jawaban Responden Tentang Tingkat Pendidikan Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	77
Tabel IV.18	Jawaban Responden Tentang Keinginan dan Harapan Pegawai Dapat Bekerja Lebih Optimal.....	78
Tabel IV.19	Jawaban Responden Tentang Kebutuhan Mendominasi Pegawai Bekerja Lebih Baik.....	79
Tabel IV.20	Jawaban Responden Tentang Kelelahan Dan Kebosanan Faktor Yang Menurunkan Produktivitas Pegawai.....	80
Tabel IV.21	Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Dapat Memberikan Motivasi Kerja.....	81

Tabel IV.22	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja Menyenangkan Dapat Memberikan Motivasi Pegawai.....	82
Tabel IV.23	Jawaban Responden Tentang Kompensasi Yang Memadai Mendorong Pegawai Bekerja Lebih Baik.....	83
Tabel IV.24	Jawaban Responden Tentang Pengarahan Dan Bimbingan Kerja Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik.....	84
Tabel IV.25	Jawaban Responden Tentang Penghargaan Dari Instansi/Lembaga Mendorong Pegawai Untuk Mencapai Prestasi.....	85
Tabel IV.26	Jawaban Responden Tentang Status Dan Tanggung jawab Mendorong Motivasi Pegawai Melakukan Pekerjaan.....	86
Tabel IV.27	Jawaban Responden Tentang Prosedur Kerja Dapat Memberikan Pegawai Bekerja Lebih Baik.....	87
Tabel IV.28	Jawaban Responden Tentang Karyawan Melakukan Aktivitas Proses Mendekati Sempurna.....	88
Tabel IV.29	Jawaban Responden Tentang Pegawai Berhasil Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan Instansi/Lembaga.....	89
Tabel IV.30	Jawaban Responden Tentang Jumlah Yang Dihasilkan Pegawai Sesuai Standar Ditetapkan.....	90
Tabel IV.31	Jawaban Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Berdasarkan Nilai Rupiah.....	91
Tabel IV.32	Jawaban Responden Tentang Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Jumlah Unit Yang Direncanakan.....	92

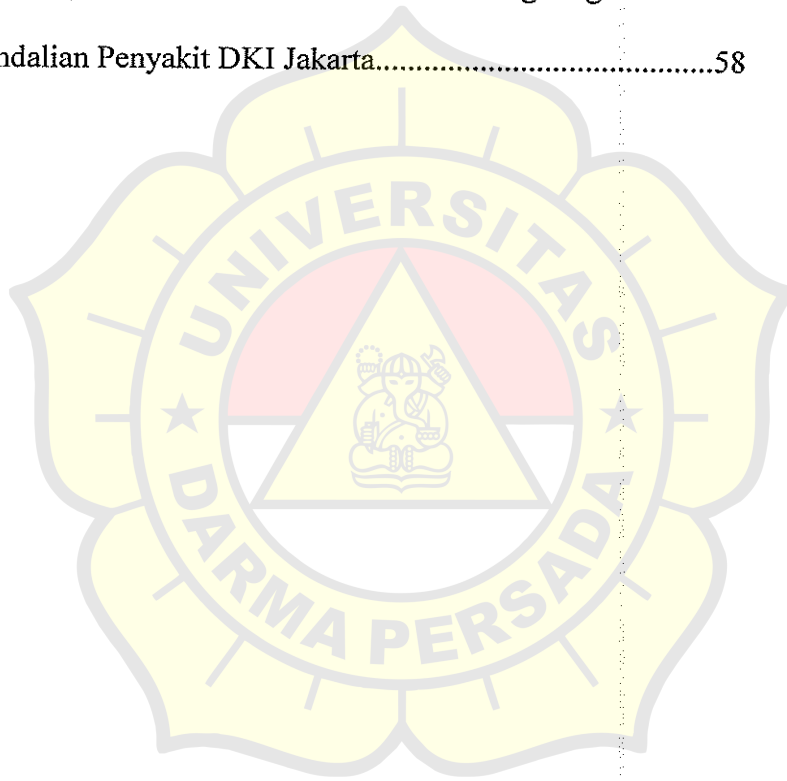
Tabel IV.33	Jawaban Responden Tentang Aktivitas Pekerjaan Pegawai Selesai Pada Waktu Yang Ditentukan.....	93
Tabel IV.34	Jawaban Responden Tentang Memaksimalkan Sumber Daya (Bahan, Uang, Dan Teknologi).....	94
Tabel IV.35	Jawaban Responden Tentang Pegawai Bekerja Tanpa Harus Meminta Pengawasan Dari Supervisi/Atasan.....	95
Tabel IV.36	Jawaban Responden Tentang Pegawai Dapat Bekerja Baik Jika Dilakukan Pengawasan.....	96
Tabel IV.37	Jawaban Responden Tentang Pegawai Dapat Meningkatkan Itikad Baik.....	97
Tabel IV.38	Jawaban Responden Tentang Pegawai Dapat Bekerjasama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	98
Tabel IV.39	Jawaban Responden Tentang Kerjasama Antar Pegawai Dan Atasan.....	99
Tabel IV.40	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
Tabel IV. 41	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
Tabel IV.42	Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
Tabel IV.43	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	104

Tabel IV.44	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	105
Tabel IV.45	Hasil Analisis Korelasi Berganda Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
Tabel IV.46	Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan.....	107
Tabel IV.47	Uji t (parsial) Motivasi Kerja.....	108
Tabel IV.48	Hasil Perhitungan Anova (uji f) secara simultan.....	109



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar II.2 Korelasi dan regresi Antar Variabel.....	39
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Balai Besar Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Keterangan Riset Balai Besar Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.....	116
Lampiran 2 Pertanyaan Kuesioner.....	117
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	123
Lampiran 4 Output Hasil SPSS Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	136
Lampiran 5 Tabel Uji F.....	140
Lampiran 6 Tabel Uji T.....	142
Lampiran 7 Lembar Konsultasi.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya pembangunan yang mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan itu sendiri. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat bekerja secara optimal dan mempunyai semangat serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam Kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun non-formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau

tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi enterpreneur dan agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategic di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta yang banyak bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada kesehatan masyarakat, dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks memerlukan system pelayanan yang cepat, tepat, mudah dan murah.

Pelayanan prima yang diberikan oleh aparat hanya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas, komitmen dan keberpihakan sebagai pelayan masyarakat, bukan lagi aparat yang ingin dilayani seperti yang terlihat selama ini. Dengan

demikian peran dominasi pemerintahan dalam berbagai kegiatan pembangunan secara bertahap diarahkan sebagai fasilitator.

Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, kelompok hubungan kerja dan, tunjangan tambahan.

Di sisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang. Salah satu faktor kepribadian seseorang yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah motivasi. Sering terjadi motivasi seorang pegawai menjadi turun, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Hakekatnya, manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Namun itu bukan berarti bahwa mereka bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, sebab kebutuhan manusia itu tidak

hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja dan semua kebutuhan ini perlu dipahami.

Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja timbul dari dalam diri pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, seperti dari rekan kerjanya, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.

Terpenuhinya semua kebutuhan pegawai maka akan dapat memacu semangat kerja pegawai. Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Pimpinan harus bisa menentukan berapa kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi lebih dahulu. Dengan mengetahui kebutuhan pegawai maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas sebagai pelaksana teknis dalam program pengendalian penyakit dan program penyehatan lingkungan di wilayah layanan. Secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak

yang harus terus dilakukan dan diprogramkan Sebagai Unit pelaksana Teknis Kementerian Kesehatan khususnya di DKI Jakarta, sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta dapat dilihat dari hasil (out put) dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Thoha (1988:1) “Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Berikut adalah data awal peneliti terkait dengan kondisi riil di lingkungan Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa pegawai yang sering menolak perintah, menolak kebijakan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2. Pada jam kerja masih sering pegawai lebih memilih berada di luar ruangan, ketimbang bekerja dalam ruangan karena pembagian tugas dan fungsi pegawai yang diabaikan.
3. Penegakan aturan, masih terjadi ketimpangan antara aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidakmerataan penerapan aturan kepada staf. Kondisi ini bisa saja membuat disharmonisasi antara pegawai dengan pegawai, dan hilangnya wibawa pimpinan.
4. Kepekaan Pemimpin, jika terjadi konflik antara pegawai di lingkungan kantor seringkali pimpinan tidak peka dan lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi permasalahan tersebut..

Menurut Thoah (2003 : 97), bahwa kejadian-kejadian seperti tersebut di atas disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung pegawai atau personil sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan.

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah.

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Bertolak dari pemikiran tersebut bahwa kinerja pegawai mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi, maka diperlukan upaya-upaya untuk membangkitkan motivasi yang positif, membangun motivasi pegawai yang lebih baik serta faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan. Keadaan tersebut yang melatar-belakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah : ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta”***

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar-belakang masalah diatas, maka perlu dirumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama/simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama/simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

1) Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit DKI Jakarta serta untuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada masa yang akan datang.