

DAFTAR ISI

COVER

LEMBAR PENGESAHAN i

ABSTRAK ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Penelitian 1

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah 10

1.2.1. Identifikasi Masalah 10

1.2.2. Rumusan Masalah 11

1.3. Tujuan Penelitian 11

1.4. Manfaat Penelitian 12

1.4.1. Manfaat Teoritis 12

1.4.2. Manfaat Praktis 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

13

2.1. Kajian Pustaka 13

2.1.1. Teori Ilmu Manajemen 13

2.1.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen 14

2.1.1.2 Prinsip – Prinsip Manajemen 16

2.1.1.3 Unsur – unsur Manajemen 17

2.1.1.4 Peran – peran Manajemen 17

2.1.1.5 Bidang – bidang Manajemen	18
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.4 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3. Human Relationship	24
2.1.3.1 Pengertian Human Relationship	24
2.1.3.2 Tujuan Human Relationship	25
2.1.3.3 Fungsi Human Relationship	26
2.1.3.4 Prinsip - Prinsip Human Relationship	26
2.1.3.5 Indikator Human Relationship	28
2.1.4. Gaya Kepemimpinan	30
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	30
2.1.4.2 Tipe Gaya Kepemimpinan	31
2.1.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	34
2.1.5. Kinerja Pegawai	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	34
2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	36
2.1.5.3 Indikator Kinerja Pegawai	37
2.1.6. Penelitian Terdahulu	38
2.2. Kerangka Pemikiran	41
2.2.1. Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.2.3. Pengaruh Human Relationship dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	45

2.3. Hipotesis Penelitian 47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 49

3.1. Metode Penelitian yang digunakan 49

3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel 50

3.2.1. Definisi Variabel 50

3.2.2. Operasionalisasi Variabel 51

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian 53

3.3.1. Populasi 53

3.3.2. Sampel 54

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 55

3.4.1. Sumber Data 55

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data 56

3.5. Teknik Analisis Data 58

3.5.1. Pengaruh human relationship terhadap kinerja pegawai 58

3.5.2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 61

3.5.3. Pengaruh human relationship dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 63

3.6. Tempat dan Waktu Penelitian 67

3.6.1. Tempat Penelitian 67

3.6.2. Waktu Penelitian 67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68

4.1. Hasil Penelitian 68

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 68

4.1.1.1. Profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar
68

4.1.1.2. Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar
68

4.1.1.3. Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar

69

4.1.1.4. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Banjar 70

4.1.1.5. Deskripsi Jabatan 71

4.1.2. Karakteristik Responden 77

4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti 81

4.1.3.1. Hasil Penelitian tentang Human Relationship Pada Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 82

4.1.3.2. Hasil Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Pada Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 94

4.1.3.3. Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai pada Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 106

4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis 118

4.1.4.1. Pengaruh Human Relationship terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 118

4.1.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 123

4.1.4.3. Pengaruh Human Relationship dan Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota

Banjar 129

4.2. Pembahasan 136

4.2.1. Pengaruh Human Relationship terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 137

4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 140

4.2.3. Pengaruh Human Relationship dan Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 142

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 146

5.1. Simpulan 146

5.2. Saran 146

DAFTAR PUSTAKA 148

LAMPIRAN – LAMPIRAN 152

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai 3
- Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Human Relationship 6
- Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan 8
- Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan 39
- Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel 52
- Tabel 3.2 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan DISDIKBUD Kota Banjar 53
- Tabel 3.3 Pembobotan Nilai Jawaban 58
- Tabel 3.4 Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi 59
- Tabel 3.5 Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi 62
- Tabel 3.6 Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi 65
- Tabel 3.7 Jadwal Penelitian 67
- Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 77
- Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
- Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 79
- Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 80
- Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan 81
- Tabel 4.6 Interpretasi Jawaban Responden 83
- Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi antar pegawai yang bersifat terbuka menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat 83
- Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai bebas untuk mengemukakan ide, pendapat, perasaan yang menyangkut kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi 84
- Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap komunikasi yang sudah terjalin baik antar pegawai menyebabkan rasa saling membantu dan bekerja sama

dalam menjalankan tugas dan pekerjaan 85

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai menerima informasi dari Pimpinan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya 86

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap pegawai memiliki kreatifitas dalam berkarya yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi 87

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai harus memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan instansi/organisasi 88

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap pegawai selalu aktif untuk ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi 89

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap adanya hubungan konseling (hubungan profesional antar individu) pegawai mampu memecahkan masalah yang dihadapinya 89

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan yang sudah terjalin baik antar pegawai sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi 90

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai merasa bahwa dengan adanya hubungan konseling pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai 91

Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Human Relationship 92

Tabel 4.18 Klasifikasi Interval 94

Tabel 4.19 Interpretasi Jawaban Responden 95

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan memiliki sifat jujur pada bawahannya dalam setiap situasi dan kondisi organisasi 96

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan memiliki sifat berpendirian yang teguh terhadap visi organisasi 96

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap pimpinan melakukan kebiasaan proaktif dan berinisiatif tinggi serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya 97

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap dalam mengambil keputusan, pimpinan selalu minta pendapat pada bawahannya 98

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap pimpinan selalu berkomunikasi dengan tenang dan berwibawa dengan bawahannya 99

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan selalu mengendalikan emosi dalam berbagi situasi 100

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan memiliki pengetahuan yang luas, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik 101

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap dalam menyelesaikan pekerjaan pimpinan selalu bersikap adil 102

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan bersikap tegas dan jelas dalam memberikan tugas pada bawahannya 102

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan memiliki semangat tinggi, pekerja keras dan pantang menyerah dalam mencapai tujuan organisasi 103

Tabel 4.30 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan 104

Tabel 4.31 Klasifikasi Interval 106

Tabel 4.32 Interpretasi Jawaban Responden 107

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Terhadap pegawai diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang sudah ditetapkan 107

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah di tetapkan oleh pimpinan 108

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Terhadap Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar kerja organisasi 109

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 110

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti 111

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja 111

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang sudah ditentukan 112

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai memiliki kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 113

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Terhadap Dana yang disediakan oleh Dinas sudah sesuai dengan kebutuhan anggaran untuk menyelesaikan pekerjaan 114

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Terhadap Dana yang dikeluarkan oleh Dinas sudah sesuai dengan kebutuhan bidang 115

Tabel 4.43 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai 116

Tabel 4.44 Klasifikasi Interval 117

Tabel 4.45 Tabulasi Hasil Perhitungan Human Relationship (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 118

Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi 121

Tabel 4.47 Tabulasi Hasil Perhitungan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar
124

Tabel 4.48 Interpretasi Koefisien Korelasi 126

Tabel 4.49 Tabulasi Hasil Perhitungan Human Relationship (Variabel X 1) dan Gaya Kepemimpinan (Varabel X 2) dan Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 129

Tabel 4.50 Interpretasi Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y 134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian 47

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Tugas Membimbing Skripsi 153

Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian Skripsi 154

Lampiran 3 Surat Balasan Ijin Penelitian 155

Lampiran 4 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar 156

Lampiran 5 Data Sampel 158

Lampiran 6 Kuisioner Penelitian 166

Lampiran 7 Jawaban Responden 173

Lampiran 8 T-Tabel 179

Lampiran 9 F-tabel