

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Keadaan Geografis

Berdasarkan data monografi Kecamatan Gondokusuman 2012 maka dapat dilihat data-data sebagai berikut:

Kecamatan Gondokusuman merupakan salah satu dari 14 kecamatan yang berada di wilayah Kota Yogyakarta. Ibu Kota Kecamatan Gondokusuman terletak di Kota Yogyakarta. Letak kantor, jarak antara kantor Kecamatan Gondokusuman ke Ibu Kota Yogyakarta berjarak 1 km, dengan jarak tempuh sekitar 5 menit.

Kecamatan Gondokusuman berada pada ketinggian 114 meter di atas permukaan laut (dpl) serta mempunyai luas wilayah keseluruhan 3,980 Km².

Kecamatan Gondokusuman dikenal ada dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau. Keadaan ini tidak jauh berbeda dengan keadaan musim yang terjadi di Indonesia yang pada umumnya dipengaruhi oleh arah angin yang tertiup di Indonesia.

Arah angin pada bulan Juni sampai dengan bulan September bertiup dari Australia yang tidak banyak mengandung uap air. Hal ini mengakibatkan terjadinya musim kemarau di Indonesia. Sebaliknya pada bulan Desember sampai dengan bulan Maret arah angin berasal dari Asia dan Samudra Pasifik yang mengandung banyak uap air dan melintasi daratan Indonesia,

sehingga pada bulan tersebut terjadi musim hujan. Sedangkan untuk suhu udara rata-rata di Kecamatan Gondokusuman adalah sebesar 32°C.

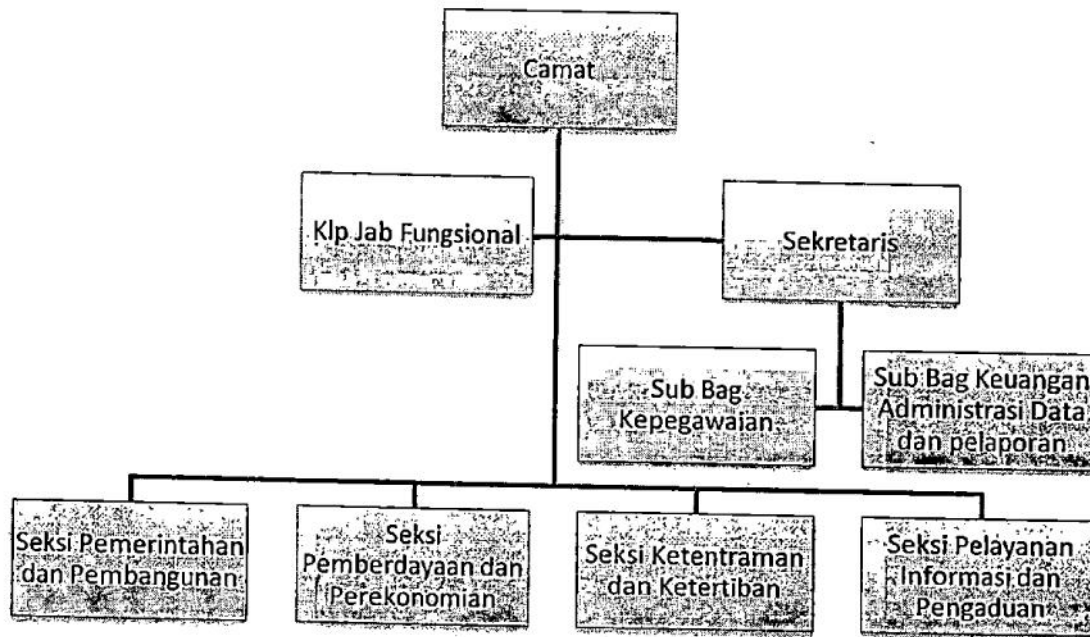
Secara administratif, Kecamatan Gondokusuman mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Depok Kabupaten Sleman;
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Umbulharjo dan Kecamatan Pakualaman;
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Danurejan dan Kecamatan Jetis;
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul,

Kecamatan Gondokusuman dibagi menjadi 5 wilayah kelurahan, yaitu Kelurahan Klitren, Kelurahan Demangan, Kelurahan Kota Baru, Kelurahan Baciro dan Kelurahan Terban.

4.1.2. Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan

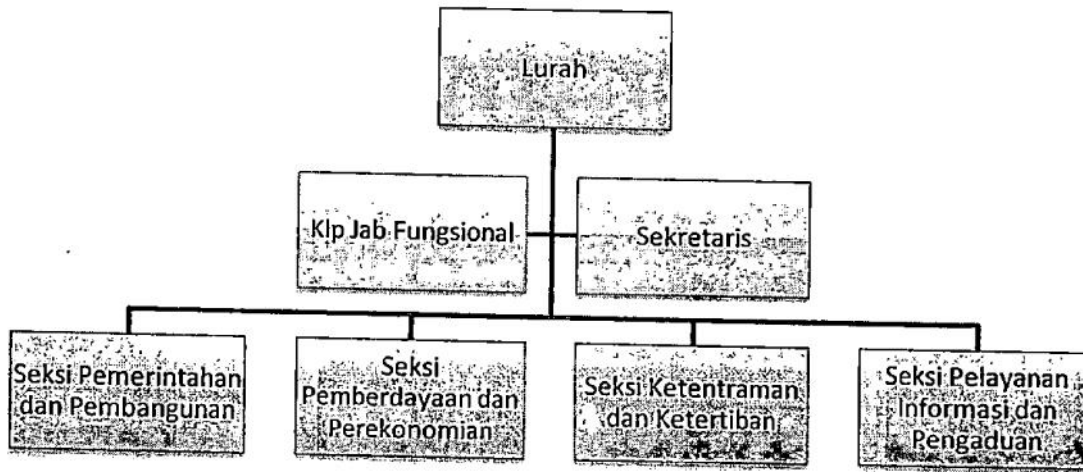
Sesuai dengan Peraturan Daerah No.02 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan, maka Kecamatan Gondokusuman dipimpin oleh seorang camat dengan dibantu oleh seseorang sekretaris kecamatan dan 4 orang kepala seksi. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi Pemerintah Kecamatan Gondokusuman dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH KECAMATAN

Kecamatan Gondokusuman dibagi menjadi 5 wilayah kelurahan yaitu: Kelurahan Demangan, Kelurahan Kotabaru, Kelurahan Klitren, Kelurahan Baciro dan Kelurahan Terban, menurut Perda Nomor 11 Tahun 2008 pasal 7 ayat 1 menyebutkan bahwa kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kota dalam wilayah kecamatan.

Sedangkan untuk Struktur Organisasi Pemerintah Kelurahan di atur dalam Perda Nomor 11 Tahun 2008 tanggal 29 November 2008 sebagai berikut:



GAMBAR 4.2 STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH KELURAHAN

4.1.3. Pegawai Kecamatan Gondokusuman

Dalam menjalankan tugas pelayanan pemerintahan, Kepala Kantor Kecamatan Gondokusuman/ Camat Gondokusuman dibantu oleh 52 orang pegawai, data pegawai dapat diketahui dalam tabel berikut ini:

TABEL 4.1
DATA NOMINATIF PEGAWAI KECAMATAN GONDOKUSUMAN

No	Nama Pegawai NIP Tgl. Lahir/Sta.Kawin	Pangkat TMT Masa Kerja	Jabatan Eselon/TMT	Pendidikan Terakhir	Diklat Struktural Diklat Teknis Fungs. Tahun	Alamat
1	WIRAWAN HARIO YUDO, SH 196610031994031002 WONOGIRI, 03-10-1966 PRIA / KAWIN KRISTEN	IV/b 01-10-2012 19 1	Camat Gondokusuman III A 01-12-2010	S.1 UNS HUKUM 1992	DIKLATPIM III 2007	HAYAM WURUK 28 RT : -/RW : -BAUSASRAN DANUREJAN YOGYAKARTA DIY
2	TAOKHID, SIP 197009291990031003 KULON PROGO, 29-09-1970 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-04-2010 18 1	Sekretaris Kecamatan Gondokusuman III B 06-11-2012	S.1 UNDIP SOSPOL 1999	ADUM 2000	Gg. Kemuning 17 Jomblangan RT : 04A/RW : 31 Banguntapan Banguntapan Bantul DIY
3	SETIASIH, BE 195807271979032002	III/d 01-04-2006	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	D.III LPPU - UNDIP	ADUM 1995	SUMBER KULON RT : 02/RW : 30 KALITIRTO

Lanjutan Tabel 4.1

SLEMAN, 27-07-1958 WANITA / JANDA ISLAM	29 1	Kecamatan Gondokusuman IV B 01-06-2012	TEKNIK - TRANSPORTASI 1989		BERBAH SLEMAN DIY
GALUH INDAH RINANTI, S.IP 197612131996032002 JAKARTA, 13-12-1976 WANITA / KAWIN ISLAM	III/a 01-10-2012 12 1	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	S.1 STISIPOL KARTIKA BANGSA ILMU ADMINISTRASI 2012	PRA JABATAN 1997	Glagah Kidul RT : 04/RW : - Tamanan Banguntapan Bantul DIY
SLAMET 196107111983031007 BANTUL, 11-07-1961 PRIA / KAWIN ISLAM	II/d 01-04-2011 24 1	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	SLTA SMA - 2000	PRA JABATAN 1984	PAGERGUNUNG I RT : - /RW : -SITIMULYO PIYUNGANBANTUL DIY
RUSLINA SYAHRANI, SE, MM 196503011986022005 YOGYAKARTA, 01-03-1965 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2010 22 2	Kepala Sub Bagian Keuangan, Administrasi Data dan Pelaporan Kecamatan Gondokusuman IV B 01-12-2010	S.2 STIE Widya Wiwaha Magister Manajemen 2009	ADUM 2000	NITIKAN RT : -/RW : - SOROSUTAN UMBULHARJO YOGYAKARTA DIY
WAHYU AGUSTINA, A.Md. 197703081998032001 YOGYAKARTA, 08-03-1977 WANITA / KAWIN ISLAM	II/d 01-04-2010 15 1	Staf Sub Bagian Keuangan, Administrasi Data dan Pelaporan Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	D.III UGM MIPA 2007	PRA JABATAN 1999	DHURI RT : 08/RW : 21 TIRTO MARTANI KALASAN SLEMAN DIY
SRI RESTUTI, SH. 196009231994032001 SEMARANG, 23-09-1960 WANITA / KAWIN ISLAM	III/d 01-10-2006 19 1	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kecamatan Gondokusuman IV A 04-05-2011	S.1 UNTAG HUKUM PERDATA 1986	ADUM 2001	JL. DIAN NUSANTARA II/123 RT : -/RW : - .SETURAN SLEMAN DIY
KAHONO 195902271981011004 YOGYAKARTA, 27-02-1959 PRIA / KAWIN ISLAM	II/c 01-04-2001 31 3	Staf Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	SLTP SMP - 1977	PRA JABATAN 1982	CELEBAN TIMUR UH 3/545 RT : -/RW : - TAHUNAN UMBULHARJO YOGYAKARTA DIY
UKAR TARWIYONO, SMI. 196002031985031012 YOGYAKARTA, 03-02-1960 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-04-2007 26 10	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kecamatan Gondokusuman IV A 03-01-2009	S.1 STMI JAKARTA MANAJEMEN INDUSTRI 1993	DIKLATPIM IV 2012	PENGOK PJKA JL PRIMO KUNTING NO 4 RT : -/RW : -DEMANGAN GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
DWI HARTATI, A.MD 197810182011012001 NGAWI, 18-10-1978 WANITA / KAWIN ISLAM	II/c 01-01-2011 5 3	Staf Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kecamatan Gondokusuman - 01-11-2012	D.III AUB SURAKARTA KEUANGAN DAN PERBANKAN 2000	PRA JABATAN 2012	Gamol RT : 004/RW : 016 Balecatur Gamping Sleman D.I.Y.
ARI YULISTIONO, SIP 195907141985111001 YOGYAKARTA, 14-07-1959 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2009 22 5	Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gondokusuman IV A 24-03-2010	S.1 Univ. Kartika Bangsa SOSPOL 2002	ADUM 1997	KAUMAN GM. I/166 RT : 37/RW : 11 NGUPASAN GANDOMANAN YOGYAKARTA DIY
SUTARYONO 196005171981011004 YOGYAKARTA, 17-05-1960 PRIA / KAWIN ISLAM	II/c 01-04-2007 28 3	Staf Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	SLTA KEJAR PAKET C - 2008	-	JL. KRASAK GK.2/17 KOTABARU RT : -/RW : - KOTABARU GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
JOKO SAPTONO, SIP, MM 196805111997031007 YOGYAKARTA, 11-05-1968 PRIA / KAWIN ISLAM	IV/a 01-04-2012 16 1	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kecamatan Gondokusuman IV A 04-05-2011	S.2 Univ.Sarjana Wiyata Magister Manajemen 2011	ADUM 2001	PANGERAN ROMO NO.25 RT : 019/RW : 004 PRENGGAN KOTAGEDE YOGYAKARTA DIY
ROCHWAN NUGRAHENI 196312091986032012	III/b 01-04-2006	Staf Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan	SLTA SMA PPSP IKIP YK	PRA JABATAN 1987	GENDENG GK.IV/466 RT/RW : 66/XV RT : -/RW :

Lanjutan Tabel 4.1

	YOGYAKARTA, 09-12-1963 WANITA / KAWIN ISLAM	22 1	Kecamatan Gondokusuman - 05-09-2011	IPA 1982		- BACIRO GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
6	CANDRA AJI A.Md 198710042009021001 Pati, 04-10-1987 PRIA / KAWIN ISLAM	II/c 01-02-2009 7 2	Staf Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kecamatan Gondokusuman - 01-05-2009	D.III UGM MIPA 2008	PRA JABATAN 2010	RT : 18/RW : 004 Terban GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
17	BUDI WARSONO, B.Sc. 196012291985031008 YOGYAKARTA, 29-12-1960 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-10-2010 26 1	Lurah Baciro IV A 19-03-2010	SARMUD AKPRIND TEKNIK MANAJEMEN INDUSTRI 1983	ADUM 1993	JATI RT : -/RW : - WONOKROMO PLERET BANTUL DIY
18	SAMSINI 195810201982022003 PURWOREJO, 20-10-1958 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2002 26 2	Sekretaris Kelurahan Baciro IV B 24-03-2010	SLTA SMEA EKONOMI - TATA BUKU 1977	PRA JABATAN	GUNUNG KETUR PA II/178 RT : -/RW : - GUNUNG KETUR PAKUALAMAN YOGYAKARTA DIY
19	MAHARGYO, S.STP 198110292000121001 SURAKARTA, 29-10-1981 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-10-2012 9 0	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Baciro IV B 24-03-2010	D.IV STPDN PEMERINTAHAN 2004	ADUM 2004	ASPOL PINGIT JL. KYAI MOJO NO.3 RT : -/RW : - BUMBU JETIS YOGYAKARTA DIY
20	HARI ISDIYAHATI, S.IP. 196503141992032006 SEMARANG, 14-03-1965 WANITA / KAWIN KATHOLIK	III/c 01-10-2009 16 1	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Baciro IV B 01-12-2010	S.I STISIPOL KARTIKA BANGSA PEMERINTAHAN - ILMU PEMERINTAH 2001	ADUM 2001	MELATI WETAN.21.A RT : -/RW : -BACIRO GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
21	HAMID TRIYANTO 196112072007011005 YOGYAKARTA, 07-12-1961 PRIA / KAWIN ISLAM	II/b 01-04-2011 9 3	Staf Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Baciro - 03-01-2009	SLTA STM 1980	PRA JABATAN 2008	BACIRO GK.IV / 71 RT : 43/RW : 12 BACIRO GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
22	SUHARNO 196305071988031008 SLEMAN, 07-05-1963 PRIA / KAWIN ISLAM	III/b 01-04-2008 20 1	Kepala Seksi Ketenteraman dan Keterlibatan Umum Kelurahan Baciro IV B 28-03-2013	SLTA STM TEKNIK - MESIN 1984	PRA JABATAN 1989	POGUNG LOR RT : 06/RW : 46 SINDUADI MLATI SLEMAN DIY
23	ROKHATI, BA 196103131991032003 MARGOSARI TEGAL, 13-03- 1961 WANITA / JANDA ISLAM	III/c 01-04-2011 20 1	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kelurahan Baciro IV B 13-01-2011	SARMUD AKADEMI ILMU AGAMA ISLAM 2002		RETNO DUMILAH NO. 48 RT : -/RW : - REJOWINANGUN KOTAGEDE BANTUL DI Y
24	SUGIYONO 195812221980031011 YOGYAKARTA, 22-12-1958 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-10-2005 28 1	Lurah Demangan IV A 01-06-2012	SLTA SMA MARSUDI LUHUR IPA 1979	ADUM 1997	BELIMBING 11 RT : -/RW : - WEDOMARTANI NGEMPLAK SLEMAN DIY
25	SUBAR 195704231985031005 GUNUNGKIDUL, 23-04-1957 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-10-2005 23 1	Sekretaris Kelurahan Demangan IV B 13-01-2011	SLTA SMA IPS - A.3 1981	ADUM 1998	PELEMSEWU RT : -/RW : - PANGGUNGHARJO SEWON BANTUL DIY
26	BUDIHARTI 195912241986032004 YOGYAKARTA, 24-12-1959 WANITA / KAWIN KATHOLIK	III/c 01-10-2010 22 1	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Demangan IV B 28-03-2013	SLTA SMEA NEGERI I YK EKONOMI 1977	DIKLATPIM IV 2008	JOHO RT.07 RW.60 RT : - /RW : - CONDONGCATUR DEPOK SLEMAN DIY
27	BUDIARTO 196007091984031004 CILACAP, 09-07-1960	III/c 01-10-2005 24 1	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan	SLTA STM TEKNIK	ADUM 1999	ARTERI NO.03 RT : -/RW : - MAGUWO HARJO DEPOK SLEMAN DIY

Lanjutan Tabel 4.1

	PRIA / KAWIN ISLAM		Demangan IV B 24-03-2010	1981		
28	RM WOROSONGKO 196603151989081002 YOGYAKARTA, 15-03-1966 PRIA / KAWIN ISLAM	III/b 01-10-2009 19 0	Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Demangan IV B 01-12-2010	SLTA SMA IPA 1986	-	SURYOMENTAMANAN KULON 27 RT : -/RW : - PANEMBAHAN KRATON YOGYAKARTA DIY
29	SUNU SARI HUSADA,S.IP 197404151997031003 BANTUL, 15-04-1974 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2010 14 1	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kelurahan Demangan IV B 01-06-2012	S.1 IIP JAKARTA PEMERINTAHAN 2001	PRA JABATAN 1998	NGUPIT RT 8 RT : -/RW : - PATALAN JETIS BANTUL DIY
30	AJIT ANJARJITO, SIP 196304071996031003 PURWOKERTO, 07-04-1963 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-04-2006 17 1	Lurah Klitren IV A 06-11-2012	S.1 UGM FISIPOL 1994	ADUM 2000	JL. IREDA NO. 5 YOGYAKARTA RT : 43/RW : 13 PRAWIRODRIJAN GONDOMANAN YOGYAKARTA DIY
31	CONDRO ASTO SIWESTRI,SH 196708281991032008 YOGYAKARTA, 28-08-1967 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2011 20 1	Sekretaris Kelurahan Klitren IV B 22-07-2011	S.1 UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN ILMU HUKUM 2005	ADUM 1999	KARANGMOJO RT : - /RW : - TAMANMARTANI KALASAN SLEMAN DIY
32	BUDI SUMARWANTINI 196703141991032009 BANTUL, 14-03-1967 WANITA / KAWIN ISLAM	III/b 01-04-2011 17 1	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Klitren IV B 03-10-2011	SLTA SMA BOPKRI IPS - A.3 1988	PRA JABATAN 1992	MENUR 2/17 RT : -/RW : - CONDONG CATUR DEPOK SLEMAN DIY
33	WAHYUDI 196110251990031002 SLEMAN, 25-10-1961 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-04-2011 20 1	Staf Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Klitren - 03-01-2009	SLTA SMA PERSAMAAM IPS - A.3 1998	-	JL. KALIURANG KM 8,6 DAYU RT : -/RW : - SINDUHARJO NGAGLIK SLEMAN DIY
34	ARTANTI WINAHYU 196405271985092001 YOGYAKARTA, 27-05-1964 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-10-2009 25 0	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Klitren IV B 28-03-2013	SLTA SMA IKIP 1 - 1983	ADUM 1996	MELATI 4/276 PERUMNAS RT : -/RW : - CONDONG CATUR DEPOK SLEMAN DIY
35	SUKIMAN 196909022007011009 SLEMAN, 02-09-1969 PRIA / KAWIN ISLAM	II/a 01-04-2011 17 0	Staf Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Klitren - 03-01-2009	SLTA PAKET C IPS 2003	PRA JABATAN 2008	KEPUH GK.III/1078 RT : 44/RW : 11 KLITREN GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
36	FX. PRASANTO HADI 196012121981011005 YOGYAKARTA, 12-12-1960 PRIA / KAWIN KATHOLIK	III/c 01-10-2005 27 3	Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Klitren IV B 01-12-2010	SLTA STM PERINDUSTRIAN KIMIA INDUSTRI 1980	ADUM 1999	KAKAP IV/09 PERUM MINOMARTANI RT : - /RW : - MINOMARTANI NGAGLIK SLEMAN DIY
37	YULIANTORO TRI RAHARJO 196207151987091003 YOGYAKARTA, 15-07-1962 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-10-2011 21 0	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kelurahan Klitren IV B 24-03-2010	SLTA SMA NEGERI 2 IPS - A.3 - SOSIAL 1982	DIKLATPIM IV 2012	JL. ASTER III/373 PERUMNAS CC RT : - /RW : - CONDONGCATUR DEPOK SLEMAN DIY
38	SAPTOHADI, SIP 197001271990031003 SLEMAN, 27-01-1970 PRIA / KAWIN KATHOLIK	III/d 01-04-2010 18 1	Lurah Kotabaru IV A 29-03-2010	S.1 UNDIP PEMERINTAHAN - ILMU PEMERINTAH 1999	ADUM 2000	JL. PETUNG 10 PAPRINGAN RT : -/RW : - CATURTUNGGAL DEPOK SLEMAN DIY
39	RR. SRI ASTUTI RETNO HANDAYANI 196008261983022002 JAKARTA, 26-08-1960 WANITA / KAWIN	III/c 01-10-2007 25 2	Sekretaris Kelurahan Kotabaru IV B 01-12-2010	SLTA SMEA EKONOMI - TATA NIAGA 1981	diklat PIM IV 2009	KUTU WATES RT 07 RW 10 RT : -/RW : - SINDUADI MLATI SLEMAN DIY

Lanjutan Tabel 4.1

	ISLAM					
40	SLAMET SUHARTONO 197212142007011004 YOGYAKARTA, 14-12-1972 PRIA / KAWIN ISLAM	I/d 01-04-2011 11 3	Staf Sekretariat Kelurahan Kotabaru - 03-01-2009	SLTA STMN 2 JETIS YOGYAKARTA - 1993	PRA JABATAN 2008	karang bendo kulon RT : 8/RW : 4 Banguntapan bantul
41	SUHARNO 196602091989021002 KEBUMEN, 09-02-1966 PRIA / KAWIN ISLAM	III/b 01-04-2009 19 2	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Kotabaru IV B 01-09-2009	SMA SMA. GAJAHMADA IPS - A.3 - SOSIAL 1987	-	KARANGKAJEN MG. III/1198 RT : -/RW : - BRONTOKUSUMAN MERGANGSAN YOGYAKARTA DIY
42	SUHARJA 196401191992031003 SLEMAN, 19-01-1964 PRIA / KAWIN KATHOLIK	III/b 01-04-2012 16 1	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Kotabaru IV B 06-11-2012	SLTA SMA IPS - A.3 1986	PRA JABATAN 1993	NGARANAN RT : -/RW : - SENDANGREJO MINGGIR SLEMAN DIY
43	SUPARMAN 196907201992031005 GUNUNGKIDUL, 20-07-1969 PRIA / KAWIN KATHOLIK	III/b 01-04-2012 16 1	Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Kotabaru IV B 01-06-2012	S.1 UNIV.MUHAMDIAH JAKARTA - 2001	PRA JABATAN	KARANGTANJUNG RT : -/RW : - PENDOWOHARJO SLEMAN DIY
44	SUGIHARTI,S.IP 196404121985032011 PURWOREJO, 12-04-1964 WANITA / KAWIN ISLAM	III/d 01-10-2009 23 1	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kelurahan Kotabaru IV B 24-03-2010	S.1 STPMD APMD ILMU PEMERINTAHAN 2008	ADUM 1997	KADIPOLO RT.02 RW.35 RT : -/RW : - SENDANGTIRTO BERBAH SLEMAN DIY
45	SUBARJILAN, SIP 197207111992031006 BANTUL, 11-07-1972 PRIA / KAWIN ISLAM	III/d 01-04-2012 16 6	Lurah Terban IV A 19-07-2010	S.1 UGM SOSIAL POLITIK 2000	DIKLATPIM IV 2003	SONO RT : -/RW : - PARANGTRITIS KRETEK BANTUL DIY
46	RIYAN WULANDARI,SSTP 198010291999122001 GUNUNG KIDUL, 29-10-1980 WANITA / KAWIN KATHOLIK	III/c 01-10-2011 10 0	Sekretaris Kelurahan Terban IV B 24-03-2010	D.IV STPDN ILMU PEMERINTAHAN 2003	ADUM 2003	TEGALREJO KUNCEN RT : -/RW : - TEGALTIRTO BERBAH SLEMAN DIY
47	SURATIMAN 196704151990031017 YOGYAKARTA, 15-04-1967 PRIA / KAWIN ISLAM	II/d 01-04-2012 17 1	Staf Sekretariat Kelurahan Terban - 03-01-2009	SLTA SMA - 1998	-	NGAMPILAN NG.I/134 RT : -/RW : - NGAMPILAN NGAMPILAN YOGYAKARTA DIY
48	MUJIYATMI 195712081980032007 GUNUNGKIDUL, 08-12-1957 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2005 24 1	Kepala Seksi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan Terban IV B 03-01-2009	SLTA SMEA EKONOMI - TATA BUKU 1977	ADUM 1998	MILIRAN UH 2/85 RT : - /RW : - MUJA MUJU UMBULHARJO YOGYAKARTA DIY
49	WIJININGSIH 196307121985032013 KEBUMEN, 12-07-1963 WANITA / KAWIN ISLAM	III/c 01-04-2009 23 1	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Perekonomian Kelurahan Terban IV B 28-03-2013	SLTA SMEA EKONOMI - TATA BUKU 1983	DIKLATPIM IV 2006	GANG TUTUL II NO 1 RT :/RW : - CATURTUNGGAL DEPOK SLEMAN DIY
50	PARSO 196005161983031008 KEBUMEN, 16-05-1960 PRIA / KAWIN ISLAM	III/c 01-10-2005 26 1	Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum Kelurahan Terban IV B 01-12-2010	SLTA STM TEKNIK - MESIN UMUM 1981	ADUM 2000	MEJING WETAN RT 09/RW 07 RT : -/RW : - AMBARKETAWANG GAMPING SLEMAN DIY
51	ANSHORI 195706041981031012 YOGYAKARTA, 04-06-1957 PRIA / KAWIN ISLAM	III/b 01-04-2010 28 9	Kepala Seksi Pelayanan Informasi dan Pengaduan Kelurahan Terban IV B 01-12-2010	SLTA - - 1978	PRA JABATAN 1982	CITRAN RT : 05/RW : 04 JAGALAN BANGUNTAPAN BANTUL DIY
2	THONY PRIYONO NITB-1694	- 00-00-0000	NABAN Sekretariat Kecamatan	SMA	-	TEGAL SAPEN GK.I/594 RT : 19/RW : 6

Lanjutan Tabel 4.1

Yogyakarta, 23-02-1958 Pria / KAWIN ISLAM	5 3	Gondokusuman - 03-01-2009	1980		DEMANGAN GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY
TRI WALUYOJATI NITB-1684 / Yogyakarta, 22-02-1974 Pria / KAWIN ISLAM	- 00-00-0000 6 0	NABAN Sekretariat Kecamatan Gondokusuman - 03-01-2009	SMP PAKET B 2006	-	Mutiara Pengok PJKA GK.1/659 RT : 40/RW : 11 DEMANGAN GONDOKUSUMAN YOGYAKARTA DIY

Sumber: Kecamatan Gondokusuman 17-04-2013

Berdasarkan data nominatif pegawai di atas, seorang camat dibantu oleh 52 orang staf yang terdiri dari 50 orang berstatus PNS dan 2 orang berstatus NABAN (Tenaga Bantuan), jumlah pegawai laki-laki ada 33 orang dan pegawai perempuan 20 orang, sedangkan pegawai yang berlatar belakang berpendidikan Strata 2/ S2 ada 2 orang, Strata 1/ S1 ada 14 orang, Diploma 4/ D4 ada 2 orang, Diploma 3/ D3 ada 6 orang, SMA ada 27 orang dan SMP ada 2 orang. Pejabat Struktural untuk Jabatan Eselon III A ada 1 orang yaitu Camat yang merupakan Eselon tertinggi di kecamatan, Eselon III B ada 1 orang yaitu Sekretaris Camat, Eselon IV A ada 9 orang yaitu Kepala Seksi di Kecamatan dan Lurah, Eselon IV B ada 27 orang yaitu Kepala Sub Bagian di Kecamatan, Sekretaris Lurah dan Kepala Seksi di Kelurahan. Sedangkan pejabat yang sudah melaksanakan diklat kepemimpinan Diklatpim III 1 orang, ADUM/ Diklatpim IV 27 orang.

4.1.4. Visi, Misi dan Motto Kecamatan Gondokusuman

VISI:

“Menjadikan fasilitator dan motivator dalam penyelenggaraan, pengembangan, pembangunan dan kemasyarakatan didukung pelayanan prima untuk mewujudkan Good Governance.”

MISI:

1. Membangun kultur birokrasi kecamatan yang inovatif dan perspektif berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik/ Good Governance.
2. Mewujudkan kota yang nyaman huni dan ramah lingkungan.
3. Mewujudkan pengembangan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan sendi-sendi pelayanan prima.

MOTTO:

“Kepuasan anda adalah kebahagiaan kami”

JANJI:

1. Melayani dengan senyum, sapa, sabar, sopan dan sepenuh hati (S5)
2. Memberikan informasi layanan secara sepat, tepat, pasti dan akurat.
3. Mengakomodir dan menanggapi keluhan, kritik dan saran (KKS)

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan alat ukurnya. Uji validitas

terdapat dalam satu menu program SPSS *for windows 19.0*, dengan taraf signifikansi 5% dengan responden sebanyak 52 pegawai. Validitas butir diketahui dengan mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dengan skor total. Kriteria valid jika memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r kritis sebesar 0,300. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r kritis maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid atau gugur. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS

Item/Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan			
Kepemimpinan 1	0,811	0,000	Valid
Kepemimpinan 2	0,769	0,000	Valid
Kepemimpinan 3	0,830	0,000	Valid
Kepemimpinan 4	0,810	0,000	Valid
Kepemimpinan 5	0,651	0,000	Valid
Kepemimpinan 6	0,778	0,000	Valid
Kompensasi			
Kompensasi 1	0,883	0,000	Valid
Kompensasi 2	0,851	0,000	Valid
Kompensasi 3	0,945	0,000	Valid
Kompensasi 4	0,804	0,000	Valid
Kompensasi 5	0,795	0,000	Valid
Kebutuhan berprestasi			
Keb berprestasi 1	0,736	0,000	Valid
Keb berprestasi 2	0,766	0,000	Valid
Keb berprestasi 3	0,838	0,000	Valid
Keb berprestasi 4	0,734	0,000	Valid
Kebutuhan berafiliasi			
Keb berafiliasi 1	0,901	0,000	Valid
Keb berafiliasi 2	0,881	0,000	Valid
Keb berafiliasi 3	0,889	0,000	Valid
Keb berafiliasi 4	0,897	0,000	Valid
Keb berafiliasi 5	0,829	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

Kebutuhan kekuasaan			
Keb kekuasaan 1	0,855	0,000	Valid
Keb kekuasaan 2	0,913	0,000	Valid
Keb kekuasaan 3	0,893	0,000	Valid
Keb kekuasaan 4	0,903	0,000	Valid
Keb kekuasaan 5	0,885	0,000	Valid
Kinerja Pegawai			
Kinerja 1	0,800	0,000	Valid
Kinerja 2	0,800	0,000	Valid
Kinerja 3	0,811	0,000	Valid
Kinerja 4	0,844	0,000	Valid
Kinerja 5	0,855	0,000	Valid
Kinerja 6	0,898	0,000	Valid
Kinerja 7	0,850	0,000	Valid
Penilaian Kinerja Pegawai			
Penilaian kinerja 1	0,853	0,000	Valid
Penilaian kinerja 2	0,895	0,000	Valid
Penilaian kinerja 3	0,905	0,000	Valid
Penilaian kinerja 4	0,896	0,000	Valid
Penilaian kinerja 5	0,867	0,000	Valid
Penilaian kinerja 6	0,763	0,000	Valid
Penilaian kinerja 7	0,885	0,000	Valid

Sumber: Data primer 2013

Hasil uji validitas variabel independen kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan serta variabel dependen kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai signifikan pada tiap indikator tersebut lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r kritis (0,300). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Adanya konsistensi jawaban dari responden mencerminkan bahwa suatu kuesioner dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha Coefficient*. Variabel dianggap reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel.

TABEL 4.3 HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,867	Reliabel
2	Kompensasi	0,908	Reliabel
3	Kebutuhan berprestasi	0,733	Reliabel
4	Kebutuhan berafiliasi	0,927	Reliabel
5	Kebutuhan kekuasaan	0,934	Reliabel
6	Kinerja pegawai	0,927	Reliabel
7	Penilaian Kinerja pegawai	0,940	Reliabel

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel memiliki menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,600$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

4.3. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang disajikan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut adalah penjelasan dari masing – masing karakteristik responden:

4.3.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki – laki dan perempuan. Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - laki	33	63,5%
2	Perempuan	19	36,5%
	Total	100	100,0%

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak yaitu 33 orang (63,5%), sedangkan sisanya sebanyak 19 orang (36,5%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta didominasi pegawai laki – laki.

4.3.2. Usia

Responden memiliki usia yang beranekaragam dari rentang usia yang paling muda 26 tahun sampai di atas 56 tahun. Berikut adalah hasil karakteristik responden berdasarkan usia:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 th	1	1,9%
2	31-40 th	7	13,5%
3	41-50 th	21	40,4%
4	> 50 th	23	44,2%
	Total	100	100,0%

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 23 orang (44,2%) dan yang paling sedikit berusia antara 21-30 tahun yaitu ada 1 orang (1,9%) lebih tepatnya yakni berusia 26 tahun.

4.3.3. Pendidikan

Karakteristik responden berikutnya berdasarkan pendidikan. Jenjang pendidikan dibedakan menjadi lima yaitu SLTP sampai dengan S2. Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	2	3,8%
2	SMA	27	51,9%
3	Diploma	7	13,5%
4	Sarjana (S1)	15	28,8%
5	Master (S2)	1	1,9%
	Total	100	100,0%

Sumber: Data primer 2013

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan lulusan SLTA/SMA yaitu sebesar 27 orang (51,9%) dan yang paling sedikit yang berpendidikan S2 yaitu 1 orang (1,9%).

4.4. Distribusi Kategorisasi

Untuk melihat tingkat kecenderungan masing-masing variabel dapat dilihat pada distribusi kategorisasi masing-masing variabel. Tingkat kecenderungan dibagi menjadi 3 yaitu baik, cukup dan kurang. Berikut adalah rumus kategori menurut Handoko R. (2010) dan hasil distribusi kategorisasi variabel.

Baik : $X \geq M + SD$

Cukup Baik : $M - SD \leq X < M + SD$

Kurang Baik : $X < M - SD$

Keterangan: M; Mean ideal

SD; Standar deviasi

4.4.1. Kepemimpinan

Hasil kategorisasi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.7
DESKRIPSI KATEGORISASI KEPEMIMPINAN

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 22$	41	78,8	Baik
$14 \leq X < 22$	11	21,2	Cukup baik
$X < 14$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan di atas diketahui sebagian kepemimpinan atasan termasuk kategori baik yaitu sebesar 41 orang (78,8%) dan sisanya termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 11 orang (21,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kepemimpinan Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta termasuk dalam kategori baik.

4.4.2. Kompensasi

Hasil kategorisasi kompensasi adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8
DESKRIPSI KATEGORISASI KOMPENSASI

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 18,33$	30	57,7	Baik
$11,67 \leq X < 18,33$	19	36,5	Cukup baik
$X < 11,67$	3	5,8	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan di atas diketahui sebagian besar kompensasi yang diberikan oleh Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta sebagian besar termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 30 orang (57,7%) dan yang paling sedikit termasuk dalam kategori kurang baik yaitu 3 orang (5,8%) .

4.4.3. Kebutuhan berprestasi

Hasil kategorisasi kebutuhan berprestasi adalah sebagai berikut:

TABEL 4.9
DESKRIPSI KATEGORISASI KEBUTUHAN BERPRESTASI

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 14,67$	28	53,8	Baik
$9,33 \leq X < 14,67$	24	46,2	Cukup baik
$X < 9,33$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebagian besar kebutuhan berprestasi pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta termasuk kategori baik yaitu sebanyak 28 orang (53,8%) dan sisanya termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 24 orang (46,2%).

4.4.4. Kebutuhan Berafiliasi

Hasil kategorisasi kebutuhan berafiliasi adalah sebagai berikut:

TABEL 4.10
DESKRIPSI KATEGORISASI KEBUTUHAN BERAFILIASI

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 18,33$	52	100,0	Baik
$11,67 \leq X < 18,33$	0	0,0	Cukup baik
$X < 11,67$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas terkait dengan kebutuhan berafiliasi diketahui seluruh pegawai sebanyak 52 orang (100,0%) termasuk kategori baik dalam menjalin hubungan dengan rekan.

4.4.5. Kebutuhan kekuasaan

Hasil kategorisasi kebutuhan kekuasaan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.11
DESKRIPSI KATEGORISASI KEBUTUHAN KEKUASAAN

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 18,33$	18	34,6	Baik
$11,67 \leq X < 18,33$	34	65,4	Cukup baik
$X < 11,67$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui kebutuhan kekuasaan sebagian besar termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 34 orang (65,4%) dan sisanya sebanyak 18 orang (34,6%) termasuk kategori baik.

4.4.6. Kinerja pegawai

Hasil kategorisasi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

TABEL 4.12
DESKRIPSI KATEGORISASI KINERJA PEGAWAI

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 51,33$	46	88,5	Baik
$32,67 \leq X < 51,33$	6	11,5	Cukup baik
$X < 32,67$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebagian besar kinerja pegawai yang datanya diperoleh dari penilaian sendiri masing-masing responden termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 46 orang (88,5%) dan sisanya sebanyak 6 orang (11,5%) termasuk kategori cukup baik.

4.4.7. Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil kategorisasi penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

TABEL 4.13
DESKRIPSI KATEGORISASI PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 51,33$	37	71,2	Baik
$32,67 \leq X < 51,33$	15	28,8	Cukup baik
$X < 32,67$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebagian besar penilaian kinerja pegawai yang dilakukan atasan kepada pegawai termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 37 orang (71,2%) dan sisanya sebanyak 15 orang (28,8%) termasuk kategori cukup baik.

4.4.8. Kinerja Pegawai Keseluruhan

Hasil kategorisasi kinerja pegawai keseluruhan adalah

TABEL 4.14
DESKRIPSI KATEGORISASI KINERJA PEGAWAI
KESELURUHAN

Batasan	Frekuensi	Persen(%)	Kategori
$X \geq 51,33$	40	76,9	Baik
$32,67 \leq X < 51,33$	12	23,1	Cukup baik
$X < 32,67$	0	0,0	Kurang baik
Total	52	100,0	

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebagian besar kinerja pegawai dalam kategori baik yaitu sebesar 40 orang (76,9%) dan sisanya sebanyak 12 orang (23,1%) termasuk kategori cukup baik.

4.5. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang dihasilkan dalam analisis menunjukkan nilai rata-rata, standar deviasi dan nilai minimum serta maksimum dari setiap variabel. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai sifat dari setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Analisis didasarkan pada jawaban 52 responden pada kuesioner penelitian. berikut adalah tabel statistik deskriptif:

**TABEL 4.15
STATISTIK DESKRIPTIF**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	18,00	30,00	24,1154	3,38772
Kompensasi	10,00	25,00	17,8269	3,49634
Kebutuhan berprestasi	10,00	20,00	14,6346	2,18757
Kebutuhan berafiliasi	20,00	25,00	22,7115	2,22584
Kebutuhan kekuasaan	14,00	25,00	17,8077	2,90394
Kinerja pegawai	21,00	34,50	27,6442	3,10335
N = 52				

Sumber: Data primer 2013

Berdasarkan statistik deskriptif di atas dapat diketahui nilai minimum paling kecil sebesar 10,00 pada variabel kompensasi dan kebutuhan berprestasi sedangkan nilai minimum paling besar terdapat pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 21,00. Nilai maksimum terbesar terdapat pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 34,50 dan yang paling kecil sebesar 20,00 terdapat pada variabel kebutuhan berprestasi.

Nilai rata – rata paling besar diperoleh pada variabel kinerja pegawai sebesar 27,6442 dengan standar deviasi sebesar 3,10335. Sedangkan nilai rata – rata paling kecil terdapat pada variabel kebutuhan berprestasi yaitu sebesar 14,6346 dengan standar deviasi sebesar 2,18757.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini karena suatu variabel dapat digunakan untuk memprediksi atau meramal variabel dependen lebih dari satu. Perhitungan statistik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer SPSS 19. *for windows*. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik ini yaitu untuk menguji validitas pada model analisis regresi linier berganda. Uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah penjelasan dari masing – masing dari uji asumsi:

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi

yang baik adalah memiliki distribusi data normal Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data penelitian dinyatakan normal jika memiliki nilai probabilitas (sig) > 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas yang dilakukan:

TABEL 4.16
UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

Varabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,653	0,788	Normal
Kompensasi	1,502	0,122	Normal
Kebutuhan berprestasi	0,908	0,381	Normal
Kebutuhan berafiliasi	1,155	0,201	Normal
Kebutuhan kekuasaan	1,293	0,171	Normal
Kinerja pegawai	1,474	0,126	Normal

Sumber: Data primer 2013

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* seluruh variabel di dibawah 1,960 dengan signifikansi di atas 5%. Hal ini menunjukkan data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

4.6.2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi pada masing-masing variabel dependen lebih besar dari pada nilai taraf signifikansi 0,05, maka hubungan antara variabel dependen terhadap variabel

independen adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

TABEL 4.17
HASIL UJI LINIERITAS

Variabel	F hitung	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,665	0,762	Linier
Kompensasi	1,607	0,135	Linier
Kebutuhan berprestasi	1,000	0,450	Linier
Kebutuhan berafiliasi	0,022	0,995	Linier
Kebutuhan kekuasaan	1,783	0,108	Linier

Sumber: Data Primer 2013

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan F hitung lebih kecil dari F tabel (3,937) hal ini menunjukkan variabel penelitian linier.

4.6.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah suatu situasi adanya korelasi antar variabel-variabel dependen. Dasar pemikiran bahwa model regresi linier klasik mengasumsikan tidak terjadi multikolinier diantara variabel. Model regresi yang baik statusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai tolerance dan VIF, apabila VIF di bawah 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 maka variabel independen yang digunakan terlepas dari permasalahan multikolenieritas. Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas:

TABEL 4.18
UJI MULTIKOLENIERITAS

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,459	2,177	Non Multikolinearitas
Kompensasi	0,326	3,072	Non Multikolinearitas
Kebutuhan berprestasi	0,473	2,112	Non Multikolinearitas
Kebutuhan berafiliasi	0,367	2,724	Non Multikolinearitas
Kebutuhan kekuasaan	0,415	2,412	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer 2013

Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh seluruh variabel independen yang digunakan pada model regresi memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini.

4.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria untuk menentukan data tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat berikut:

TABEL 4.19
UJI HETEROKEDASTISITAS

Variabel Dependen : absolut residual		
Variabel Independen	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,565	Non heteroskedastisitas
Kompensasi	0,164	Non heteroskedastisitas
Kebutuhan berprestasi	0,832	Non heteroskedastisitas
Kebutuhan berafiliasi	0,607	Non heteroskedastisitas
Kebutuhan kekuasaan	0,284	Non heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen tidak berhubungan secara signifikan dengan *absolut residual*. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini.

4.7. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen menjelaskan variabel dependen. Ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel independen dilakukan dengan uji t yang terdapat di dalam regresi berganda, sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara simultan digunakan uji F pada hasil analisis regresi berganda. Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi berganda:

4.7.1. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Uji parsial ini disebut juga dengan uji t. Uji ini dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda.

Uji hipotesis ini dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya, dan sebaliknya jika signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 5% ($p > 0,05$) maka H_a di tolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel independen:

TABEL 4.20
HASIL ANALISIS REGRESI

Variabel Dependen : kinerja pegawai				
Variabel Independen	Standardized Coefficients Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,216	2,065	0,045	Signifikan
Kompensasi	0,262	2,110	0,040	Signifikan
Kebutuhan berprestasi	0,252	2,448	0,018	Signifikan
Kebutuhan berafiliasi	0,258	2,206	0,032	Signifikan
Kebutuhan kekuasaan	0,043	0,393	0,696	Tidak Signifikan
Konstanta = 4,517				
F hitung = 30,682, Signifikansi = 0,000				
R Square = 0,769				
Kinerja pegawai = 0,216 kepemimpinan + 0,262 kompensasi + 0,252 kebutuhan berprestasi + 0,258 kebutuhan berafiliasi + 0,043 kebutuhan kekuasaan				

Sumber: Data Primer 2013

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Nilai arah koefisien regresi yang positif pada kepemimpinan sebesar 0,216 memiliki arti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,065 dengan signifikansi sebesar 0,045. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,045 kurang dari taraf kesalahan 5% ($0,045 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Arah koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,262 yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai semakin baik. Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi nilai t hitung sebesar 2,110 dengan signifikansi sebesar 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,040 kurang dari taraf kesalahan 5% ($0,040 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai

Standardized coefficients beta untuk mengetahui arah pengaruh kebutuhan berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,252 yang arahnya positif memiliki arti bahwa semakin tinggi kebutuhan berprestasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Tabel 4.20

menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel kebutuhan berprestasi nilai t hitung sebesar 2,448 dengan signifikansi sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,018 kurang dari taraf kesalahan 5% ($0,018 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel kebutuhan berafiliasi sebesar 0,258 arah koefisien regresi yang positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai kebutuhan berafiliasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Nilai t hitung variabel kebutuhan berafiliasi sebesar 2,206 dengan signifikansi sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,032 kurang dari taraf kesalahan 5% ($0,032 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien regresi pada kebutuhan kekuasaan sebesar 0,043 dan arah koefisien regresi yang positif memiliki arti bahwa semakin tinggi kebutuhan kekuasaan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Uji hipotesis pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung pada kebutuhan kekuasaan sebesar 0,393 dengan signifikansi sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,696 lebih besar dari taraf kesalahan 5% ($0,696 > 0,05$)

sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7.2. Uji Model

4.7.2.1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara bersama-sama. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independennya.

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung sebesar 30,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta.

4.7.2.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang

mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini berarti 76,9% kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan sisanya sebesar 23,1% (100% - 76,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model transformasi regresi.

4.8. Pembahasan

Hasil uji hipotesis digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel independen kepemimpinan, kompensasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta.

4.8.1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Seorang pemimpin sebuah instansi atau organisasi mempunyai kewajiban untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Arah koefisien regresi yang positif memiliki arti bahwa apabila kepemimpinan yang diterapkan atasan baik maka kinerja pegawai semakin meningkat. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sebuah organisasi. Hal ini sesuai konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu (2003) yang menyatakan kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama, dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai.

Organisasi yang dipimpin oleh atasan yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik. Teladan yang baik dalam bekerja perlu diterapkan oleh atasan sehingga karyawan dapat mencontoh hal – hal baik yang diajarkan oleh atasan. Adanya motivasi yang diberikan atasan pada karyawan dapat

menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja. Motivasi yang diberikan memicu kesenangan batin bagi pegawai, hal ini dikarenakan pimpinan tidak membedakan atasan maupun bawahan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuncorowati (2006), dengan judul Pengaruh Konflik dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Tinggi Grup Primagama di Yogyakarta.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata – rata variabel kepemimpinan sebesar 24,1154. Hal ini menunjukkan tingginya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari setiap karyawan. Karyawan merasa bahwa pimpinan telah mendukungnya oleh karena itu persepsi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.8.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Kompensasi diberikan oleh sebuah instansi kepada bawahan sebagai bentuk rasa terima kasih pada pegawai karena telah melaksanakan

tugas dengan baik. Kompensasi bisa berupa materi maupun waktu. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis dan Wherther W.B (1996) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Instansi yang baik cenderung memperhatikan karyawan baik kinerja, kebutuhan serta prestasi pegawai. Instansi dapat memberikan kompensasi atas apa yang telah pegawai kerjakan. Adanya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,262 yang memiliki arah positif. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga kinerja kpegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000), menyatakan bahwa tujuan adanya kompensasi yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Pegawai dapat memanfaatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan mereka, kebutuhan fisik, status, sosial sehingga ia memperoleh kepuasan kerja. Kompensasi yang berbentuk uang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik sehari – hari, sedangkan kompensasi yang berupa non materi dapat memenuhi kbutuhan status. Selain itu, kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, atasan akan mudah memotivasi bawahannya.

Besarnya kompensasi biasanya tergantung dengan besarnya kontribusi pegawai terhadap instansi terkait. Bonus juga diberikan oleh pemda jika karyawan berhasil memenuhi target yang ditetapkan serta sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya semangat kerja maka hasil yang diharapkan pada perusahaan semakin memuaskan dan karyawan juga akan lebih giat bekerja agar memperoleh hasil yang baik.

Hasil penelitian ini yang terkait kompensasi di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subardiarsa (2004), penelitiannya berjudul Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BPR SINAR ENAM PERMAI). Persamaan dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama-sama signifikan, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.8.3. Pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik bahwa kebutuhan berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Menurut teori yang dikemukakan oleh Heru K.T. (2009), menjelaskan bahwa kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Pegawai yang berprestasi mendapat nilai tambah, hal tersebut dapat dilihat dengan tambahan bonus dapat juga dengan kenaikan pangkat.

Prestasi yang diperoleh pegawai dapat mengukur sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi. Instansi yang mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi cenderung dapat meningkatkan pelayanan, dalam penelitian ini yaitu Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Prestasi seorang pegawai kecamatan dapat berpengaruh terhadap karirnya. Ketika pegawai tersebut berprestasi maka kompensasi yang diterima akan melebihi pegawai yang biasa saja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obet S.P. (2011) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan terhadap Kinerja Karyawan Agen di Perusahaan Asuransi Jiwa AJB. BUMIPUTERA 1912 Cabang Kota Magelang. Hasil ini sama-sama menunjukkan hasil bahwa kebutuhan berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai maupun karyawan.

Kinerja pegawai yang memiliki prestasi dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berprestasi cenderung lebih bagus daripada pegawai yang biasa. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki kebutuhan berprestasi memiliki motivasi yang tinggi untuk mendapatkan nilai lebih dalam hal kinerjanya, sehingga mendapat penghargaan dari pihak instansi. Dari segi kuantitas, pegawai yang berprestasi cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak karena waktu yang digunakan lebih cepat dan efisien. Pegawai yang memiliki

kebutuhan berprestasi lebih fokus dalam bekerja karena mereka beranggapan bahwa keberhasilan dari pekerjaan ditentukan oleh diri sendiri.

4.8.4. Pengaruh kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta. Menurut teori yang dikemukakan oleh Heru K.T. (2009) menyatakan bahwa kebutuhan berafiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Setiap individu memiliki pola kerja yang berbeda, ada yang lebih senang bekerja individu, ada pula yang lebih senang untuk bekerja sama. Hal ini tergantung dengan kenyamanan masing – masing individu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif. yang berarti semakin tinggi kebutuhan untuk berafiliasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kebutuhan berafiliasi tinggi cenderung berusaha menjaga hubungan baik dengan teman kerja, karena hubungan yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianti Farida (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Prestasi Pemain Sepakbola Profesional di DIY sejalan dengan penelitian ini

yang menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata – rata variabel kebutuhan berafiliasi sebesar 22,7115 yang berarti bahwa rata – rata pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta memiliki kebutuhan berafiliasi sedang. Individu yang memiliki pola bekerja sama dalam hal melakukan pekerjaan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya daripada mereka bekerja secara individu. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki kebutuhan berafiliasi lebih senang bekerja bersama teman – teman dan berbagi pengetahuan dengan teman – teman dalam pekerjaan.

4.8.5. Pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta

Hasil uji hipotesis pengaruh kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari taraf kesalahan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh *McClelland* yang menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan kekuasaan merupakan motivasi dari sebagian kecil pegawai yang MelayananI masyarakat.

Kebutuhan kekuasaan dimiliki oleh pegawai yang haus kekuasaan. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain

berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Hal ini memicu suasana kerja yang tidak kondusif karena terjadi persaingan antar rekan kerja. Suasana kerja yang tidak kondusif ini menyebabkan kinerja pegawai yang menurun, namun kondisi seperti ini tidak akan menghambat proses pelayanan masyarakat.

Pegawai yang bekerja di suatu lembaga atau pemerintahan pada prinsipnya memiliki keinginan untuk naik jabatan dan posisi yang tinggi, pegawai dengan mempunyai kekuasaan di tempat kerjanya akan lebih leluasa mengapresiasi ide pikiran yang dimilikinya untuk kerjaannya, hal ini standarnya untuk pegawai yang masih relatif muda produktif dengan jabatan yang masih rendah maka akan terobsesi untuk kebutuhan jabatan. Tetapi dalam penelitian ini pegawai Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta kurang terobsesi dengan kekuasaan semata untuk naik jabatan yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan juga usia pegawai di kecamatan sebagian besar di atas 50 tahun sebanyak 23 orang (44,2%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 40,4%, atau apabila di jumlah sebanyak 84,6% pegawainya sudah usia tua. Mayoritas jabatan pada eselon IV B yang merupakan jabatan eselon paling rendah. Usia dan jabatan ini yang menyebabkan adanya rasa kurang ketertarikan untuk kebutuhan kekuasaan, karena sebentar lagi juga akan mendekati usia pensiun atau paripurna, mereka bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik di akhir masa tugas, sehingga

kebutuhan kekuasaan tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, selain itu jenis pekerjaan di Kecamatan Gondokusuman lebih banyak pekerjaan pelayanan kepada masyarakat, interaksi secara langsung kepada masyarakat, jenis pekerjaan seperti ini membutuhkan tingkat emosional yang stabil dan atau mapan, mampu ngemong masyarakat, bersifat andap asor, sifat-sifat tersebut tersebut telah membawa pegawai dalam kehidupan kerjanya sehingga membentuk perilaku yang baik dalam lingkungan pekerjaan dan secara tidak langsung dapat menekan kebutuhan ingin menguasai antar teman sejawat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obet S.P. (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Kinerja Karyawan Agen di Perusahaan Asuransi Jiwa AJB. BUMIPUTERA 1912 Cabang Kota Magelang dan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti Farida (2012) mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan Terhadap Prestasi Pemain Sepakbola Profesional di DIY. Kedua penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan kebutuhan kekuasaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian terdahulu hasilnya ada pengaruh.