

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**NURMI
NIM:105721101220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURMI

NIM:105721101220

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Karya ini saya persembahkan untuk :

Kedua Orang Tua tercinta yang perannya selalu paling depan untuk setiap proses perjalanan saya, yang doanya paling kuat sampai saya bisa di tahap ini, serta kasih sayangnya yang tidak punya batas.

Untuk seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menempuh pendidikan. Serta teman-teman yang tidak sempat saya sebutkan Namanya satu persatu terimakasih tak terhingga untuk kalian yang selalu ikut serta untuk setiap pengerjaan tugas akhir ini.

Motto :

" Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain."



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Gowa.
Nama Mahasiswa : Nurmi
NIM : 105721101220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Dg Maklassa, S.Pd.MM
NIDN: 0015036214

Ismail Rasulong, SE..M.M
NIDN: 0905107302

Mengetahui,



Dr. Andi Jam'an, SE..M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen,

Nasrullah, SE..M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nurmi, Nim : 105721101220, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 02 Dzulqaidah 1445 H / 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 02 Dzulqaidah 1445H
11 Mei 2024 .M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE.,M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Dr. samsul Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M
4. Sri Andayaningsi, S.E., M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurmi
Stambuk : 105721101220
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nurmi
NIM: 105721101220

Diketahui Oleh,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurmi
NIM : 105721101220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten gowa.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Nurmi
NIM: 105721101220

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis. Tidak lupa salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa**”. Yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta doa yang mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari pihak-pihak terkhusus. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada Bapak **Prof. H. Ambo Asse M.Ag** selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.

3. Bapak **Nasrullah, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
4. Bapak, **Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M.** Selaku pembimbing I dan Bapak, **Ismail Rasulong, SE., M.M.** Selaku Pembimbing II yang tak kenal lelah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengkoreksi, serta selalu mendorong dan membantu untuk memberikan semangat penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
6. Cinta pertama dan pintu surgaku, Ayahanda Ramli dan Ibuku Mariyati. Terimakasih atas segala doa dukungan yang tak pernah putus. Memberikan cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang mengiringi setiap Langkah untuk menyelesaikan Pendidikan ini. Terima kasih telah mengantarkan saya sampai di titik ini. Terimakasih berjuang untukku, membesarkan dan mendidikku sampai mendapat gelar sarjanaku, Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kalian sampai melihatku berhasil. Hiduplah lebih lama.
7. Terima Kasih untuk segenap staff/pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyelesaian penelitian.
8. Kepada adikku tercinta Mirdayanti. Terimakasih telah menjadi penyemangat bagi saya lewat celotehan, dan selalu memberikan dukungan serta doa. Semoga kita menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
9. Sahabat seperjuangan, yang tidak sempat saya sebutkan namanya

Terimakasih sudah menemaniku selama masa perkuliahan, Terimakasih sudah menjadi teman sahabat dan saudara yang selalu menguatkanu Kulambangkan kalian dengan angka 0 yang tanpa ujung ku rindu

10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Rahman T. Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, memberikan dukungan, tenaga, materi dan senantiasa memberikan semangat, terimakasih dalam segala hal yang menemani sehingga skripsi ini terselesaikan.

11. Untuk diri saya sendiri. Nurmi. Terimakasih sudah bertahan, Keluar dari zona nyaman, dan berjuang sampai saat ini atas banyaknya harapan dan impian yang harus diwujudkan. Terimakasih untuk selalu percaya bahwa segala niat baik dan harapan akan selalu diberikan kemudahan. Selamat bergelar, S.M. Manis bgt!!

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

**Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, 15 Mei, 2024
Ttd

Nurmi



ABSTRAK

NURMI. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh, Dg. Maklassa dan Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa diperoleh dari kuesioner yang dibagikan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji-t pada kepemimpinan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,246 > 1,692$) terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,897 > 1,692$) maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan para pegawai merasa cukup dalam pemberian prestasi atau penghargaan kepada pegawai, sehingga ada kesempatan untuk maju dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konsisten dengan wawancara dengan pegawai yang sangat cocok dengan kantor, pegawai yang berpangkat lebih tinggi mengatakan bahwa mereka merasa perusahaan mempunyai visi/misi yang ingin mereka capai bersama, sehingga mereka merasa bertanggung jawab pada tugasnya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRACT

NURMI. 2024. *The Influence of Leadership and Motivation on the Performance of Gowa District Trade and Industry Office Employees*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by, Dg. Maklassa and Ismail Rasulong.

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on the performance of employees of the Gowa Regency Trade and Industry Office. This research is a type of quantitative research. The sample used in this study as many as 35 respondents at the Gowa Regency Trade and Industry Office was obtained from questionnaires distributed with related to the problem studied. The results of this study show that the results of the t-test on leadership with a significant value ($0.000 < 0.05$) or a t-count value greater than the t-table ($5.246 > 1.692$) then there is a positive and significant effect on employee performance and motivation with a significance value ($0.000 < 0.05$) or a t-count value greater than the t-table ($3.897 > 1.692$) then there is a positive and significant influence on employee performance. This happens because employees feel sufficient in providing achievements or awards to employees, so there is an opportunity to advance and greatly affect employee performance. Consistent with interviews with employees who are a perfect fit for the office, higher-ranking employees said that they felt the company had a vision/mission that they wanted to achieve together, so they felt responsible for their duties.

Keywords : *Leadership, Motivation, Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xil
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teoritis.....	7
1. Manajemen	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
3. Konsep Kepemimpinan	14

4. Konsep Motivasi	20
5. Kinerja Pegawai	23
B. Tinjauan Empirik	28
C. Kerangka pikir	33
D. Hipotesis	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Jenis dan Sumber Data	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Definisi Operasional Variabel	39
G. Metode Analisis Data	41
H. Uji Hipotesis	44
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	45
B. Hasil Penelitian	48
C. Analisis data	53
D. Pembahasan	60
BAB V. PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	28
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel.....	41
Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....	48
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.3 Usia Responden	49
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	50
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.9 Hasil pengujian validitas Kepemimpinan	54
Tabel 4.10 Hasil pengujian validitas motivasi.....	54
Tabel 4.11 Hasil pengujian validitas kinerja pegawai	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.15 hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Fungsi MSDM	10
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.....	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2 Nilai kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)	72
Lampiran 3 Nilai kuesioner Variabel Motivasi (X2)	74
Lampiran 4 Nilai kuesioner Variabel kinerja Pegawai (Y)	76
Lampiran 5 Analisis Data Statistik Dari Masing-Masing Variabel	78
Lampiran 6 Hasil Olah Data	87
Lampiran 7 Dokumentasi	91
Lampiran 8 Persuratan	93
Lampiran 9 Lembar Kontrol Validasi Data	95
Lampiran 10 Validasi Abstrak	96
Lampiran 11 Hasil Uji Plagiat	97
Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiat	108
Lampiran 13 Biografi Penulis	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan Merupakan suatu unsur penting dalam perusahaan atau instansi pemerintahan, jika kepemimpinan tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Thoha,2007:1) bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan (Mulyadi I, 2020).

Kepemimpinan merupakan suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi lebih banyak sebagai alat motivator sehingga motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Seperti yang diketahui bahwa pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor lain penunjang kinerja dari seorang pegawai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wukir 2013 dalam "Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu". Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut (Ahmad R, 2019).

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Oleh karena itu

kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Wijayanti D, 2012).

Ada keterkaitan antara Motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi dan gaya kepemimpinan yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Munawar M, 2019).

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah Kabupaten Gowa, untuk membantu pemerintahan kabupaten dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh

pimpinan sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan **judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat Penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran tentang hasil penelitian ini dan juga dapat menerapkan ilmu yang diketahui.

- b. Bagi kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dalam hal kepemimpinan dan motivasi

- c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat memberi ilmu pengetahuan dan pengalaman

dalam mengembangkan dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dalam melanjutkan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari Bahasa Prancis kuno, yakni "*management*" (Husaini & Fitria, 2019) yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Kristiwan. *Et.al.*, (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*planning organizing actuating controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan bersama.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, atau perekrutan serta pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (Ruaby, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan

tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi karyawan dan masyarakat.

Schuler. *Et.al.*, (2016) mengartikan MSDM dalam rumusan sebagai berikut :

“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization and utilisation of several function and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.”

Pernyataan ini dapat di terjemahkan sebagai: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dari organisasi sebagai sumber daya manusia yang berperan dalam pemberian kontribusi bagi tujuan perusahaan/ organisasi, dan penggunaan dari beberapa fungsi dan kegiatan ini untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan semua pihak yaitu individu, organisasi dan masyarakat (Schuler, Dowling, & Welch, 2016).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Sofie & Fitria, 2018) fungsi Manajemen Sumber Daya manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang di kerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan

kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

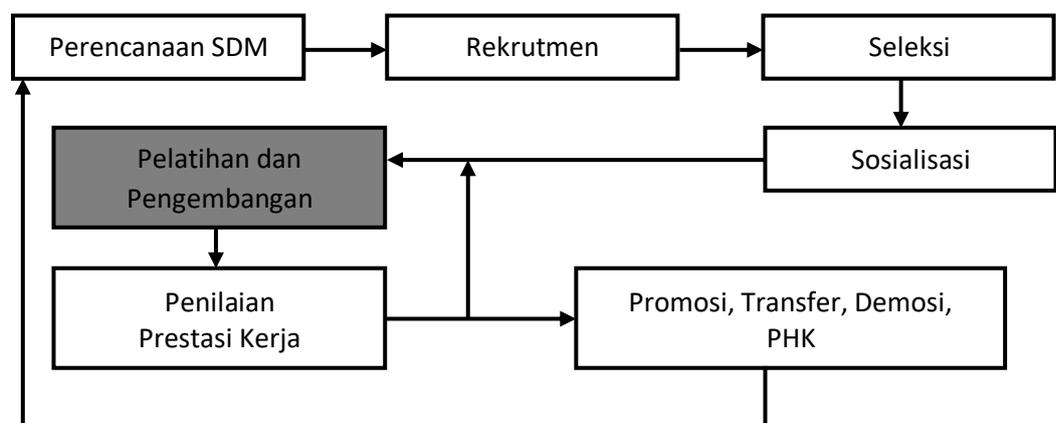
3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Menurut (Jusriadi & Rahim, 2019) jabatan di berikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuh fungsi sebagai aktivitas yang di lakukan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kompetensi karyawan. Adapun ketujuh fungsi tersebut dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Fungsi MSDM (Sumber: Stoner, J, 2005)

Berdasarkan gambar di atas, menjelaskan bahwa tahapan pertama adalah perencanaan SDM yang bertujuan untuk memastikan bahwa personil yang di butuhkan akan selalu tersedia. Tahapan kedua adalah rekrutmen yang bertujuan untuk pengembangan atau penambahan pegawai. Tahapan ketiga adalah seleksi yang bertujuan untuk menyesuaikan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi. Tahapan keempat adalah sosialisasi yang bertujuan untuk membantu pegawai mengenal lingkungan kerja ataupun informasi terkait pengembangan pegawai (pelatihan). Tahapan kelima adalah pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai dalam bekerja. Tahapan keenam adalah penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk membandingkan prestasi pegawai dengan standar yang ada atau standar operasional prosedur (SOP) yang telah di tetapkan. Tahapan ketujuh adala promosi, transfer, demosi, PHK yang mencerminkan nilai seseorang bagi organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muzaki. *Et.al.*, 2021 tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kondusifitas dan kontribusi kepada efektivitas organisasi. Yang bertanggung jawab di sini adalah seorang leader atau manager SDM untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan dari fungsional ini ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi dari bagian SDM betul-betul memenuhi kebutuhan organisasi dan tidak ada kekhawatiran SDM tidak berarti karena manajemen SDM memiliki kriteria dibawah tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Tujuan ini menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di masyarakat dan juga merespon kebutuhan-kebutuhan dari masyarakat dengan tindakan dan manajemen untuk meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Tujuan ini di tujukan untuk memfasilitasi subjek pendidikan dalam hal ini pendidikan untuk mencapai tujuannya; minimal tujuan yang mampu meningkatkan kontribusi dirinya terhadap Lembaga Pendidikan.

Menurut Soekidjo (Indriyani, 2020) mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang

bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung pada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dalam menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan atas *job description, job specification, job recruitment dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man on the right place dan the right man on the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
- 4) Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia masa masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan Teknik dan pengembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan Pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.

- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Menurut Bianca (Setiawan, 2022) peranan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a) Bekerja bersama pada semua tingkat organisasi, manajer dan bagian SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Sebagai contoh, parabagian SDM memberi saran kepada manajer dan supervisor tentang bagaimana menempatkan karyawan ke peran yang berbeda dalam organisasi, sehingga membantu dalam beradaptasi di lingkungannya. Dalam organisasi yang fleksibel, karyawan dapat dialihkan ke fungsi bisnis yang berbeda berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan.
- b) Membangun Komitmen Bagian SDM juga menyarankan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai pada saat proses perekrutan, dengan mencocokkan karyawan dengan posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa ditantang sepanjang tahun oleh manajernya.
- c) Membangun Kapasitas Tim SDM membantu bisnis mengembangkan keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengembangan kapasitas perusahaan sehingga dapat menawarkan barang atau layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta bersaing satu sama lain dalam "*war for talent*". Ini berkaitan dengan mempertahankan karyawan dan membantu mereka tumbuh serta dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.d.

d) Mengatasi masalah Manajemen SDM tidak terbatas pada mengatasi kebutuhan pimpinan yang berubah, namun juga mengatasi pasar yang terus berubah. Karena itu, manajemen SDM membutuhkan suatu perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan harus terus dinilai terkait dengan biaya perusahaan. Hal lainnya tentang karyawan dapat juga dilakukan seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui penambahan hari libur, pengaturan kerja yang fleksibel atau peningkatan rencana pensiun. Sebagai contoh, dalam beberapa tahun terakhir banyak bagian SDM yang telah mengamati penambahan komponen kesehatan preventif untuk rencana kesehatan tradisional baik untuk perekrutan tenaga kerja dan upaya retensi.

3. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang di pimpinnya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak

benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Wijayanti Dwi, 2012).

Menurut Sutrisno (2013:213) “Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:70) mendefinisikan “Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Adapun menurut Bangun (2012:340) “Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian penting dari manajemen, khususnya dalam fungsi pengarahan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana manajemen, kepemimpinan atau leadership juga memiliki definisi yang bermacam – macam. Menurut Robbins (2002) dalam Timotius (2016:109) “Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”. Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Sedangkan menurut Stoner dalam faqih Syarif (2016) “Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Adapun Fungsi kepemimpinan yang paling hakiki menurut Tambunan (2015) meliputi:

a) Fungsi sebagai penentu arah.

Pemimpin harus mampu menentukan arah dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin mempunyai arah mau kemana organisasi tersebut dibawa. Pemimpin harus mengidentifikasi dan menentukan visi, tujuan dan sasaran yang diinginkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti sistem pen-dukung, sumber daya yang digunakan, waktu yang ditetapkan, dan biaya yang digunakan untuk mencapai tujuan.

b) Fungsi sebagai mediator.

Dalam menghadapi permasalahan organisasi, baik internal maupun eksternal diperlukan peran seorang pemimpin sebagai mediator untuk pengambilan keputusan dengan memperhatikan kepentingan bersama.

c) Fungsi sebagai integrator

Integritas dapat diartikan sebagai memegang teguh nilai-nilai yang sudah ditetapkan dan melaksanakannya sebagai suatu kebutuhan yang penting. Pemimpin yang memiliki integritas adalah pemimpin yang memimpin menurut apa yang benar dan bertindak secara konsisten sesuai ketentuan yang ada, baik melalui perkataan maupun perbuatan.

d) Fungsi sebagai transformator

Pemimpin sudah bertanggung jawab dalam membawa perubahan kehidupan orang-orang yang dipimpinnya menjadi lebih baik dari sebelumnya dan lebih manusiawi. Pemimpin yang bertanggungjawab

adalah pemimpin yang mau bekerja keras dan memiliki komitmen untuk memperbaiki nasib organisasi, SDM ke arah yang lebih baik.

e) Fungsi sebagai komunikator

Penyelesaian masalah perbedaan persepsi dan konflik, pimpinan harus mempunyai seni dalam berkomunikasi agar tercipta suatu kesepakatan dan kebijakan bagi pihak yang berkonflik.

f) Fungsi sebagai motivator

Pemimpin yang hebat merupakan pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk menciptakan suasana harmonis di lingkungannya, menaati peraturan-peraturan yang berlaku, menciptakan kesejahteraan, menciptakan kehidupan berkualitas.

g) Fungsi sebagai inovator

Dalam menghadapi persaingan dan tantangan baru, pemimpin selalu ber-inovasi dan berdiri di depan untuk memimpin, serta mengatasi persaingan dan tantangan tersebut dengan gaya inovasi yang berbeda-beda.

Menurut Sutikno (2014:62) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a) Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini merupakan latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggungjawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukannya mendorong dia untuk

memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

- b) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

- c) Sifat-sifat kepribadian pemimpin

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

- d) Sifat-sifat kepribadian pengikut

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Samsul Arifin (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina Kerjasama dan hubungan yang baik
Lebih mengutamakan membina Kerjasama dan hubungan yang baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, Kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
2. Kemampuan yang efektivitas
Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila di perlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang di bebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

4. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau menggerakkan". Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2013:141) "Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Menurut Fahmi (2016:190) "Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) "Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya". Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) "Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Adapun menurut Bangun (2012:312) "Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 87) arti penting motivasi meliputi :

- 1). Motivasi untuk berprestasi
- 2). Motivasi untuk berkuasa
- 3). Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Berikut penjelasannya.

1. **Kebutuhan akan prestasi** Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
2. **Kebutuhan akan kekuasaan** Kebutuhan akan kekuasaan merupakan 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. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapaitujuan.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atauperjuangan.
6. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaanpekerjaanserta tanggungjawab.

7. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
8. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

5. Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:7) "Kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses".

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan "Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu". Adapun menurut Kasmir (2016:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan". Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang

mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Adapun menurut Wukir (2013:97) mengemukakan “Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat faktor kinerja pegawai, antara lain: Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi.

Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam

penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja Seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Sinungan (2018) faktor kinerja manusia memiliki peranan 9 besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain:

a. Pendidikan dan kesehatan

- b. Gizi/nutrisi dan kesehatan
- c. Bakat atau bawahan
- d. Kesempatan kerja
- e. Kesempatan manajemen
- f. Motivasi atau kemauan
- g. Kebijaksanaan pemerintah.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:2) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan

oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Tinjauan Empirik

Adapun untuk menguatkan penelitian ini maka harus didukung dengan penelitian terdahulu sebagaimana yang ditulis pada Tabel 1 berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti, Dan Tahun Penelitian.	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis data	Hasil Penelitian
1	Raehana Ahmad, 2019..	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis deskriptif	Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,948 > 1,988$) yang berarti H1 diterima. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,589 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,543 < 1,988$) yang berarti H2 ditolak. Berdasarkan uji-f menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f

					hitung > f tabel (17,777>3,10) yang berarti H3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.
2	Mulyadi Idham, 2020.	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%
3	Desi Christina Habeahan1 Rosmita Ambarita, S.Pd., M.Hum2 Hj. Rahmadiyah Hanum, SE., M.M. 2023	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,276 sedangkan motivasi dengan kinerja pegawai

					<p>0,277 sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan cukup dan baik. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 25,380 + 0,223X_1 + 0,217X_2$ yang menunjukkan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak kebenarannya, dimana t hitung $1,032 < 2,01808$ yang berarti kinerja pegawai akan berkurang sebesar koefisien regresi (0,100) apabila variabel kepemimpinan ditambah dengan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan. Sementara motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana t hitung $< t$ tabel yaitu $1,047 < 2,01808$. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa kepemimpinan kendali bebas hanya berperan 0,100% terhadap kinerja Pada Dinas</p>
--	--	--	--	--	--

					Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti.
4	Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K Lengkong. 2016.	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT> Amanah Finance di Manado	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Danang Setya Ramadhani, 2016	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kinerja terhadap pegawai dibalai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) Daerah istimewa Yogyakarta (DIY)	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi sederhana	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dibalai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) DIY. kepemimpinan memiliki pengaruh besar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 sebesar 0,705. Diperoleh hasil dan t hitung lebih besar dari t table yaitu sebesar $9,534 > 2,024$.
6	Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merindapandowo. 2017	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI cabang manado	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

7	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang. 2016	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara sukuttenggomalu	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi linear Berganda.	Kepeimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Yohanis salutondok, Agus Supandi Soegoto. 2015	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja, serta disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Ila Rohmatun Nisyah. 2016	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Budi Rahayu, M Dian Ruhamak. 2017	Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Convergent validity	Motivasi mampu meningkatkan pengaruh kepemimpinan, insentif dan remunerasi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka pikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema

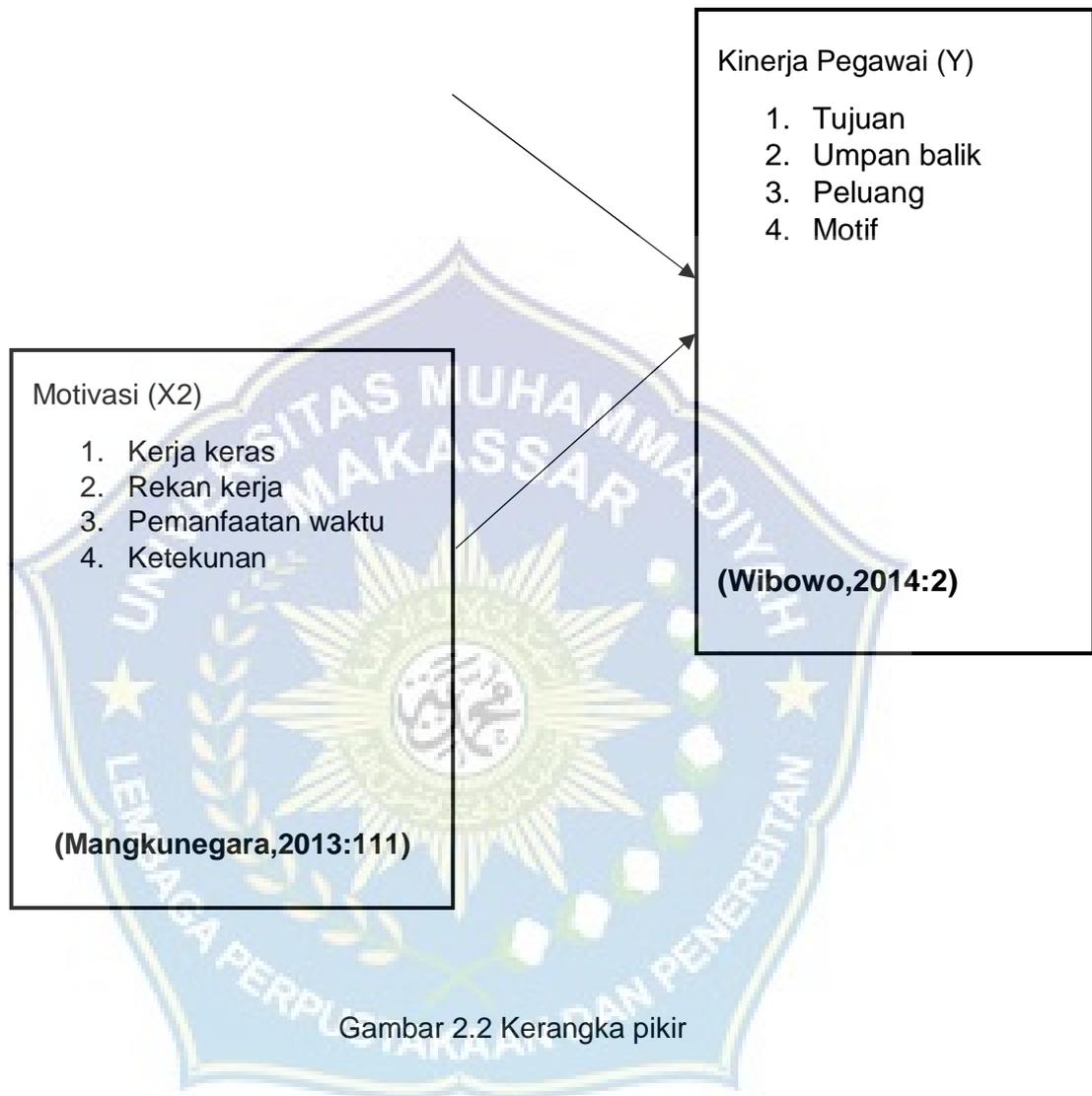
penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah tujuan, umpan balik, peluang, motif.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi kerja keras, rekan kerja, pemanfaatan waktu, ketekunan. Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1)

1. Kemampuan untuk membina Kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektifitas
3. Kepemimpinan yang



D. Hipotesis

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif Kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang utamanya dalam bentuk angka-angka atau bilangan atau data kualitatif yang di angkakan. Menurut Sugiyono (2016;7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena/gejala/realitas itu dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan sebab akibat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Mesjid Raya No.34 Kecamatan Sombaopu, Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu 2 bulan yaitu pada bulan Desember-Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang di angkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya di peroleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

2. Sumber Data

Diperoleh Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data yang baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner (Enny R, 2017). Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer melalui observasi dan wawancara terhadap staf dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Badan Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain (Enny R, 2017). Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui data-data dari berbagai literatur yang eratkaitannya dengan objek penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani dan Hendrayadi (2015:192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa, yaitu sejumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi, 2015:203). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 35 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data kuisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif.

1. Metode Pengamatan (Observasi)

Observasi sering kali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika berbagai fenomena yang diteliti. Menurut Surahmad

(2013) bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi didalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja berasal dari kata performance, ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas (Wibowo, 2014:2).. Adapun indikator penilaiannya adalah tujuan, umpan balik, peluang, motif.

2. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Samsul Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku

seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Adapun indikatornya merupakan kemampuan untuk membina Kerjasama, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

3. Variabel Bebas Motivasi (X2)

Mangkunegara (2013: 111) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator penilaiannya adalah kerja keras, rekan kerja, pemanfaatan waktu, ketekunan.

4. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban kuesioner dibagi menjadi lima tingkat alternative jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)

3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

Sumber : Data Primer Yang di Olah,2024

G. Metode Analisis Data

Teknik menggunakan metode pengelolaan data kuantitatif adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan Teknik pengelolaan data.

1. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk memastikan atau mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2005).

b. Uji Reabilitas

Serangkaian pengukuran atau deret meteran yan konsisten Ketika pengukuran yang dilakukan meteran diulang. Reabilitas tes adalah derajat kekonsistenan (kesatuan) tes, yaitu H. Sejauh mana tes dapat di percaya dan memberikan hasil yang stabil dan relative tidak berubah bahkan Ketika di uji dalam situasi yang berbeda. Mahfud dan Ratmono,2003 (Sholihin dan Ratmono,20021).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian initerbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

➤ **Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi dan Irfan (2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

➤ **Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* atau sama dengan VIF.

➤ **Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar

nilai prediksi variable independen dengan nilairesidualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukanheterkedastisitas adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadiheterokedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Motivasi

H. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Tahun 1961 baru terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1970 berupa nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan

wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kabupaten.Gowa Tahun 1976 kembali lagi menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1982 berubah menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa.

Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa Dan Selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang lebih dikenal dengan milenium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU.No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Propinsi Sulawesi Selatan.

Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa. Adapun visi dan Misi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yaitu:

a. Visi

Visi Dinas perdagangan dan perindustrian adalah “meningkatnya kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi”.

b. Misi

- 1) Meningkatnya perdagangan yang efektif dan berkualitas.
- 2) Meningkatnya potensi usaha mikro dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.

- 3) Meningkatnya Pembina industri kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri gowa.
- 4) Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

c. Penugasan Saya Khusus di Bidang Perindustrian Sebagai Berikut

- 1) Merencanakan dan menyelenggarakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- 2) Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan pengawasan usaha industri;
- 3) Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pemberian izin usaha industri dan tanda daftar industri;
- 4) Merumuskan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan penerbitan izin usaha kawasan industri;
- 5) Merumuskan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan dan pengembangan kawasan industri berikat dan penyelenggaraan kemitraan industri kecil, menengah, besar dan sektor ekonomi lainnya;
- 6) Melaksanakan kegiatan administrasi teknis perindustrian serta membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan

d. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Adapun struktur

organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa.

Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	35
2	Jumlah kuisisioner yang tidak Kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang Kembali	35
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	35

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan umur responden.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud maka akan di sajikan table mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	21	60 %
2	Perempuan	14	40%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Yang di Olah,2024

Dari table 4.2 di atas berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 atau 60,0% pegawai dan berjenis kelamin wanita sebanyak 14 atau 40,0% pegawai. Penelitian ini di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 pegawai atau 60,0%.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	30-40 tahun	3	8,6%
2	41-50 tahun	18	51,4%
3	>51 tahun	14	40,0%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Yang di Olah,2024

Berdasarkan table 4.3 terdapat usia responden terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur 41-50 tahun yang berjumlah 18 pegawai atau 51,4%, tingkat usia responden >51 tahun berjumlah 14 pegawai atau 40,0%, dan tingkat usia 30-40 tahun berjumlah 3 pegawai atau 8,6%.

Penelitian di dominasi oleh responden yang berumur 41-50 tahun yang berjumlah 18 pegawai atau 51,4%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Penyajian responden berdasarkan pendidikan terakhir di bagi menjadi beberapa kategori:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	28	80%
2	S2	7	20%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Yang di Olah,2024

Berdasarkan table 4.4 terdapat 35 responden yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang terdiri dari 28 pegawai atau 80,0% tingkat Pendidikan S1, dan tingkat Pendidikan S2 terdiri dari 7 pegawai atau 20,0%. Penelitian ini di dominasi oleh responden tingkat Pendidikan S1 sebanyak 28 Pegawai atau 80,0%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lama kerja terdapat beberapa kelompok, yaitu:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	5-10 Tahun	3	8,6 %
2	11-20 Tahun	25	74,4%
3	21-40 Tahun	7	20,0%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer Yang di Olah,2024

Berdasarkan tabel 4.5 di ketahui bahwa pegawai yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 3 pegawai atau 8,6%,11-20 tahun berjumlah 25 pegawai atau 71,4% dan pegawai yang bekerja selama 21-40 tahun berjumlah 7 pegawai atau 20,0%.Penelitian ini di dominasi oleh responden yang masa kerjanya 11-20 tahun atau 71,4%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variable akan di dasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi variabel kepemimpinan

Variable pada kepemimpinan dalam penelitian ini di ukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 4 pernyataan. Hasil dari jawaban variable kepemimpinan di jelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju	N			
X1.1	F	0	0	0	13	22	35	162	4,63
	%	0	0	0	37,1	62,9			
X1.2	F	0	0	0	14	21	35	161	4,60
	%	0	0	0	40,0	60,0			
X1.3	F	0	0	0	12	23	35	163	4,66
	%	0	0	0	34,3	65,7			
X1.4	F	0	0	0	13	22	35	162	4,63
	%	0	0	0	37,1	62,9			

Sumber : Data Primer Yang Di Olah,2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden kepemimpinan bersifat positif dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan setuju dan sangat setuju, melihat dari rata-rata dari tertinggi di mulai dari X1.3, yaitu berada pada rata-ratanya 4.66, kemudian X1.1 dan X1.4, memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu berada pada ratanya 4.63, kemudian X1.2 yaitu berada pada rata-ratanya 4.60

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju			
X2.1	F	0	0	4	17	14	35	150	4,29
	%	0	0	11,4	48,6	40,0			
X2.2	F	0	0	6	16	13	35	147	4,20
	%	0	0	17,1	45,7	37,1			
X2.3	F	0	0	0	22	13	35	153	4,37
	%	0	0	0	62,9	37,1			
X2.4	F	0	0	2	17	16	35	154	4,40
	%	0	0	5,7	48,6	45,7			

Sumber : Data Primer Yang Di Olah,2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden motivasi bersifat positif dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan setuju dan sangat setuju serta netral, melihat dari rata-rata dari tertinggi di mulai dari X2.4 yaitu berada pada rata-ratanya 4.40, kemudian X2.3 yaitu berada pada rata-ratanya 4.37, kemudian X2.1 yaitu berada pada rata-ratanya 4.29, kemudian X2.2 yaitu berada pada rata-ratanya 4.20.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata
	Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju	N		

Y.1	F	0	0	0	12	23	35	163	4,66
	%	0	0	0	34,3	65,7			
Y.2	F	0	0	0	14	21	35	161	4,60
	%	0	0	0	40,0	60,0			
Y.3	F	0	0	1	10	24	35	163	4,66
	%	0	0	2,9	28,6	68,6			
Y.4	F	0	0	2	10	23	35	161	4,60
	%	0	0	5,7	28,6	65,7			

Sumber : Data Primer Yang Di Olah,2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden kinerja pegawai bersifat positif dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan setuju dan sangat setuju serta netral, melihat dari rata-rata dari tertinggi di mulai dari Y.1 dengan Y.3 memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4.66, kemudian Y.2 dan Y.4 memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4.60.

C. Analisis data

Analisis data dilakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil kuesioner 35 responden yang telah di kumpulkan kemudian diolah dengan SPSS yang terdiri dari rekapitulasi data awal kuesioner, rekapitulasi data skala likert, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji validitas di gunakan untuk mengkaji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut di nyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05) maka pernyataan tersebut di nyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

d. Kepemimpinan

Tabel 4.9 Hasil pengujian validitas Kepemimpinan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	X1. 1	0,737	0,2826	0,000	Valid
2	X1. 2	0,619	0,2826	0,001	Valid
3	X1. 3	0,547	0,2826	0,000	Valid
4	X1. 4	0,869	0,2826	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Yang di olah,2024

Tabel 4.9 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan, yang di teliti.

e. Motivasi

Tabel 4.10 Hasil pengujian validitas motivasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	X.2 1	0,670	0,2826	0,000	Valid
2	X.2 2	0,734	0,2826	0,000	Valid
3	X2. 3	0,713	0,2826	0,000	Valid
4	X.2 4	0,684	0,2826	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Yang di olah,2024

Tabel 4.10 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel motivasi

f. Kinerja pegawai

Tabel 4.11 Hasil pengujian validitas kinerja pegawai

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	Y.1	0,741	0,2826	0,000	Valid
2	Y. 2	0,726	0,2826	0,000	Valid
3	Y. 3	0,626	0,2826	0,000	Valid
4	Y. 4	0,695	0,2826	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Yang di olah,2024

Tabel 4.11 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang di teliti pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,640	Reliabel
X2	0,641	Reliabel
Y	0,712	Reliabel

Sumber : Lampiran Data Primer yang Di Olah, 2024

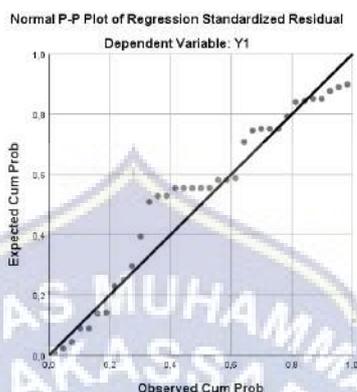
Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan Kembali maka akan di peroleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

3. Uji Asumsi Klasik

1 Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Alpha (α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu

penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 model regresi uji normalitas berada pada distribusi data normal karena mengikuti arah garis diagonal regresi sehingga memenuhi asumsi normalitas

2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
a. (Constant)	13,618	,690		19,747	,000		

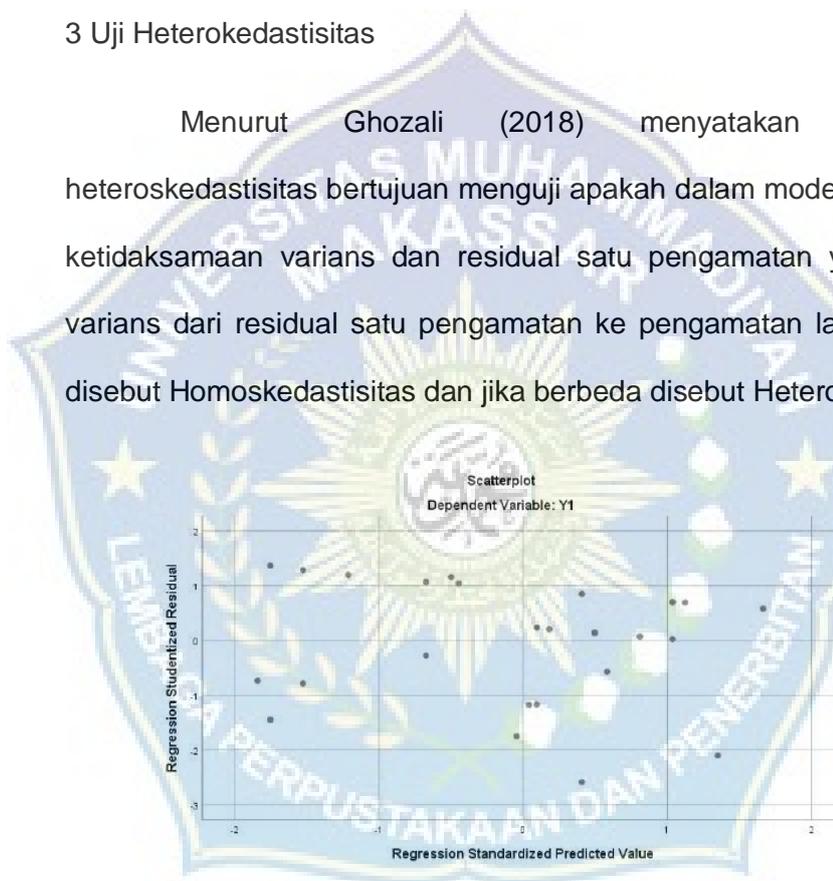
Kepemimpinan	,176	,033	,580	5,246	,000	,958	1,043
Motivasi	,102	,026	,431	3,897	,000	,958	1,043

Sumber : Lampiran SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dapat di ketahui variable bebas dalam penelitian ini memiliki variance inflation factor (VIF < dari 10,) sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variable bebas dalam penelitian ini

3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat pola atau titik-titik menyebar bergelombang, melebar kemudian menyempit berarti telah terjadi heterokedastitas.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,618	,690		19,747	,000
	Kepemimpinan	,176	,033	,580	5,246	,000
	Motivasi	,102	,026	,431	3,897	,000

a. Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : Lampiran SPSS,2024

$$Y = 13,618 + 0,176X_1 + 0,102X_2$$

$b_0=13,618$; artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2)= 0, maka nilai dari variabel kinerja pegawai (Y)=13,618

$b_1=0,176$; artinya apabila kenaikan variabel motivasi (X_2) konstan, maka kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,176.

$b_2=0,102$; artinya apabila kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel motivasi (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.102.

5. Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

**Tabel 4.15 hasil Uji t
Coefficients^a**

		Unstandardized coefficients	Standardized coefficients Beta		
--	--	-----------------------------	--------------------------------	--	--

Model		B	Std. Error		T	Sig
1	(Constant)	13,618	,690		19,747	,000
	Kepemimpinan	,176	,033	,580	5,246	,000
	Motivasi	,102	,026	,431	3,897	,000

a. Dependent Variable :Kinerja

Sumber : Lampiran SPSS,2024

Berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.14 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 5% yakni sebesar 1,692. Apabila t hitung >t tabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai variabel yang signifikan.

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 5,246 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 1,692. Maka t hitung (5,246) >t tabel (1,692). Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000 <0,05) artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Motivasi (X2)

Nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 3,897. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,692. Maka t hitung (3,897) > t tabel (1,692). Hal ini berarti variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000<0,05 artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa:

- Variabel independent yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
- Variabel independent yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Dan dapat juga dilihat Penjelasan mengenai variabel tersebut sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan menunjukkan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,246 > 1.692$) berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa memiliki Kepemimpinan yang semakin meningkat sehingga menimbulkan tingkat Kinerja pegawai yang tinggi. Pegawai yang lebih tinggi mengatakan bahwa mereka merasa instansi mempunyai visi/misi yang ingin mereka capai bersama, sehingga mereka merasa bertanggung jawab pada tugasnya. Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Begitu pula dengan Motivasi menunjukkan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,897 > t\text{-tabel } 1,692$) berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan para pegawai merasa cukup dalam pemberian prestasi atau penghargaan kepada pegawai, sehingga ada kesempatan untuk maju dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Mohtar (2019:20) "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2013) yang menyatakan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- Variabel Kepemimpinan ini merupakan variable yang mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Gowa. Dikarenakan Kepemimpinan yang baik dan harus menerapkan sikap potensial dalam perusahaan, instansi, organisasi itu harus mewakili terjadinya peningkatan kinerja tersebut. Hal ini mengidentifikasi asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya kepemimpinan yang diterapkan baik dan benar oleh instansi, hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai.,
- Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terjadi dikarenakan para pegawai merasa puas atas pemberian prestasi dan penghargaan kepada pegawai serta mempunyai

peluang untuk maju sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan adalah Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

- a. **Kepemimpinan** berpengaruh positif dan signifikan, dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
- b. **Motivasi** berpengaruh positif dan signifikan, dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka bisa diajukan beberapa saran yaitu:

1. Untuk pihak atasan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa, agar lebih diperhatikan kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai yang dialami oleh pegawai yang ada. Kinerja pegawai akan berdampak pada kondisi seseorang, kondisi fisik dari pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.
2. Bagi yang meneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang lain seperti variabel kompetensi, stress kerja, dan kompensasinya yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Raehana, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Jurnal Manejemen Sumber Daya Manusia. Vol 1 no.1.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- Husaini, & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*), 43-54.
- Schuler, R. S., Dowling, P. J., & Welch, D. E. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1-12.
- Jusriadi, E., & Rahim, A. R. (2019). *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*. Pekalongan: Nem (Anggota Ikapi).
- Ruaby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR .
- Mulyadi Idham. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4. No 1.
- Munawar. M.H. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. hl 1-6.
- Radjab, Enny, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Makassar: Lembaga dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Modern*. Edisi Keempat. PenerbitAlfabeta, Bandung.
- Sugiono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2014, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta
- Wijayanti D. W. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. hl 1-12.

- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.
- Inaray, J. C. 2016. *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2).
- Ramadhani, D. S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di balai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1, 5(2).
- Sulistiyaningsih, S., Martini, M., & Ismanto, F. 2022. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 4(2), 381-392.
- Tampubolon, S. H., & Safaria, S. 2021, July. *Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt asuransi jiwa manulife Indonesia*. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 1, No. 1, pp. 151-157).





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmi

NIM : 105721101220

Program Studi/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan bisnis / Manajemen

Dengan ini memohon kesediaan saudara/l untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nurmi

105721101220

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data- data berikut:

1. Nama :
2. Masa Kerja : a. 5- 10 tahun
b. 11- 20 tahun
c. 21- 40 tahun
3. Usia : a. 30- 40 tahun
b. 41-50 tahun
c. >51 tahun
4. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
5. Pendidikan : a. SMA/Sederajat
b. Diploma
c. S1
d. S2
e. S3

Petunjuk pengisian : Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr/i diantara alternatif yang ada dengan memberikan tanda centang (√)

Keterangan:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

N (3) : Netral

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN PERTANYAAN

Untuk Variabel X1 (Kepemimpinan)

No	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
Kemampuan untuk membina Kerjasama dan hubungan yang baik						
1	Pimpinan menyelesaikan konflik jika terjadi permasalahan internal					
Kemampuan yang efektifitas						
2	Pimpinan membimbing pegawai dalam menyelesaikan tugas					
Kepemimpinan yang partisipatif						
3	Pimpinan memastikan bahwa setiap pegawai merasa didengar dan dihargai dalam pengambilan keputusan					
Kemampuan dalam mendeleasikan tugas atau waktu						
4	Pimpinan dapat mengelolah waktu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN PERTANYAAN

Untuk Variabel X2(Motivasi)

No	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut ini:						
Kerja keras						
1	Pihak kantor selalu memberikan hadiah atas kerja keras yang di capai perusahaan					
Rekan kerja						
2	Pendapat saya selalu di hargai rekan kerja/atasan					
Pemanfaatan waktu						
3	Selalu memberikan waktu yang cukup untuk istirahat selama jam kerja?					
Ketekunan						
4	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan dengan baik					

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN PERTANYAAN

Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut ini:						
Tujuan						
1	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari hasil kerja					
Umpan balik						
2	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
Peluang						
3	Saya memantau perkembangan dan pencapaian setelah memanfaatkan peluang kerja yang baik					
Motif						
4	Seluruh tugas pekerja selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang telah direncanakan oleh pihak kantor					

Lampiran 2 Nilai kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	NAMA RESPONDEN	KEPEMIMPINAN (X1)			
		X.1	X.2	X.3	X.4
1	TAUFIQ MURSAD,ST	5	5	5	5
2	M. YASIN MALLINGKAI,SS,M.Si	5	5	5	5
3	SILIANA LETASRI.S.STP	5	4	5	4
4	KAMARIYAH.,S.Sos	4	4	5	4
5	UMI KALSUM, S,Si,MM	5	4	5	5
6	RUSLAN,S.Sos	5	4	5	5
7	M. JUFRI.,SE	5	4	5	5
8	JAMALUDDIN.,SE	5	5	5	5
9	INGGRYANI BURHANUDDIN.,SE	5	5	5	5
10	AMRI JAYA,S.Sos,M.Adm.Pemb	4	4	4	4
11	Hj.KARTINI.,ST	5	5	4	5
12	NURSYAMSI KUSUMA.SE	4	5	5	5
13	MUCHSIN	5	5	4	4
14	HADARIAH.S.Sos	5	5	5	5
15	MUHTAR	5	5	5	5
16	ANDI LUHA ALANG, S.Sos.,MH	5	5	4	5
17	ARTATI.,ST	4	5	5	5
18	YUANITA R SAUPADANG,ST	5	5	4	5
19	H. RUSTAM AMIR.,ST	5	4	5	5
20	MUSTAMIN.,SE	5	4	4	4
21	MA'RUF ALAM,SE.,MM	5	5	5	5
22	AHMAD.S,S,Sos	4	5	5	4
23	ANDI MUSLIMUDDIN,SE	5	5	5	5
24	RANDI MAHMUD.,S.Sos	5	5	5	5
25	ANWAR,SE	4	5	4	5
26	HAMSINA.,SE	4	5	5	4

27	T.RATE	4	5	4	4
28	HAMRIANI HAMZAH,SP.,M.Si	5	5	4	5
29	RAHMA.,ST	4	4	4	4
30	DARFAYANTI.D.,SE	4	4	5	4
31	ABDUL AKBAR.,SE	5	4	5	5
32	ANDI SYAIFUDDIN.,SE,MM	5	5	5	5
33	MUSA DJAWAD.,SE	4	4	5	4
34	NUR AKHMAD,ST	4	4	4	4
35	SUFRIYATI GAFFAR,S.Sos	4	4	4	4



Lampiran 3 Nilai kuesioner Variabel Motivasi (X2)

NO	NAMA RESPONDEN	MOTIVASI (2)			
		X.1	X.2	X.3	X.4
1	TAUFIQ MURSAD,ST	4	3	4	4
2	M. YASIN MALLINGKAI,SS,M.Si	4	3	4	4
3	SILIANA LETASRI.S.STP	5	3	4	4
4	KAMARIYAH.,S.Sos	5	3	4	4
5	UMI KALSUM, S,Si,MM	4	3	4	4
6	RUSLAN,S.Sos	5	4	4	5
7	M. JUFRI.,SE	5	5	4	4
8	JAMALUDDIN.,SE	3	3	5	5
9	INGGRYANI BURHANUDDIN.,SE	4	5	5	5
10	AMRI JAYA,S.Sos,M.Adm.Pemb	5	5	5	5
11	Hj.KARTINI.,ST	4	5	5	5
12	NURSYAMSI KUSUMA.SE	5	5	5	3
13	MUCHSIN	4	4	4	4
14	HADARIAH.S.Sos	5	4	4	5
15	MUHTAR	4	4	5	5
16	ANDI LUHA ALANG, S.Sos.,MH	4	5	4	5
17	ARTATI.,ST	5	4	5	5
18	YUANITA R SAUPADANG,ST	4	5	4	4
19	H. RUSTAM AMIR.,ST	5	5	4	4
20	MUSTAMIN.,SE	3	4	4	4
21	MA'RUF ALAM,SE.,MM	4	4	5	5
22	AHMAD.S,S,Sos	5	5	5	5
23	ANDI MUSLIMUDDIN,SE	5	5	4	4
24	RANDI MAHMUD.,S.Sos	5	5	5	5
25	ANWAR,SE	4	4	4	4
26	HAMSINA.,SE	4	4	5	5

27	T.RATE	5	5	5	5
28	HAMRIANI HAMZAH,SP.,M.Si	4	4	4	5
29	RAHMA.,ST	4	4	4	4
30	DARFAYANTI.D.,SE	3	4	4	4
31	ABDUL AKBAR.,SE	5	5	5	5
32	ANDI SYAIFUDDIN.,SE,MM	4	4	4	4
33	MUSA DJAWAD.,SE	3	4	4	3
34	NUR AKHMAD,ST	4	4	4	4
35	SUFRIYATI GAFFAR,S.Sos	4	4	4	4



Lampiran 4 Nilai kuesioner Variabel kinerja Pegawai (Y)

NO	NAMA RESPONDEN	MOTIVASI (2)			
		X.1	X.2	X.3	X.4
1	TAUFIQ MURSAD,ST	4	4	5	4
2	M. YASIN MALLINGKAI,SS,M.Si	5	4	5	5
3	SILIANA LETASRI.S.STP	5	5	5	5
4	KAMARIYAH.,S.Sos	5	5	5	5
5	UMI KALSUM, S,Si,MM	5	5	5	5
6	RUSLAN,S.Sos	5	5	4	5
7	M. JUFRI.,SE	5	5	4	5
8	JAMALUDDIN.,SE	5	5	5	5
9	INGGRYANI BURHANUDDIN.,SE	4	4	4	4
10	AMRI JAYA,S.Sos,M.Adm.Pemb	5	5	5	5
11	Hj.KARTINI.,ST	5	5	5	4
12	NURSYAMSI KUSUMA.SE	4	5	5	5
13	MUCHSIN	5	5	4	4
14	HADARIAH.S.Sos	5	5	5	5
15	MUHTAR	5	4	5	5
16	ANDI LUHA ALANG, S.Sos.,MH	5	5	5	4
17	ARTATI.,ST	4	5	5	5
18	YUANITA R SAUPADANG,ST	5	5	4	5
19	H. RUSTAM AMIR.,ST	5	4	5	5
20	MUSTAMIN.,SE	5	4	5	3
21	MA'RUF ALAM,SE.,MM	5	5	5	5
22	AHMAD.S,S,Sos	4	5	5	4
23	ANDI MUSLIMUDDIN,SE	5	5	5	5
24	RANDI MAHMUD.,S.Sos	5	5	5	5
25	ANWAR,SE	5	5	5	5
26	HAMSINA.,SE	4	4	4	4

27	T.RATE	4	4	4	5
28	HAMRIANI HAMZAH,SP.,M.Si	5	4	5	5
29	RAHMA.,ST	4	4	4	4
30	DARFAYANTI.D.,SE	4	4	4	4
31	ABDUL AKBAR.,SE	5	5	5	5
32	ANDI SYAIFUDDIN.,SE,MM	4	4	4	3
33	MUSA DJAWAD.,SE	4	4	5	4
34	NUR AKHMAD,ST	4	4	3	5
35	SUFRIYATI GAFFAR,S.Sos	5	5	5	5



Lampiran 5

Kepemimpinan (X1)

		Statistics			
		X1	X2	X3	X4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.63	4.60	4.66	4.63
Median		5.00	5.00	5.00	5.00
Mode		5	5	5	5
Sum		162	161	163	162

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	37.1	37.1	37.1
	SANGAT SETUJU	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	40.0	40.0	40.0
	SANGAT SETUJU	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	12	34.3	34.3	34.3
	SANGAT SETUJU	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	37.1	37.1	37.1
	SANGAT SETUJU	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	4	11.4	11.4	11.4
	17	5	14.3	14.3	25.7
	18	5	14.3	14.3	40.0
	19	11	31.4	31.4	71.4
	20	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Motivasi (X2)					
Statistics					
		X1	X2	X3	X4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.29	4.20	4.37	4.40
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Sum		150	147	153	154

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	11.4	11.4	11.4
	SETUJU	17	48.6	48.6	60.0
	SANGAT SETUJU	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	17.1	17.1	17.1
	SETUJU	16	45.7	45.7	62.9
	SANGAT SETUJU	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	62.9	62.9	62.9
	SANGAT SETUJU	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	5.7	5.7	5.7
	SETUJU	17	48.6	48.6	54.3
	SANGAT SETUJU	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	1	2.9	2.9	2.9
	15	5	14.3	14.3	17.1
	16	9	25.7	25.7	42.9
	17	2	5.7	5.7	48.6
	18	10	28.6	28.6	77.1
	19	3	8.6	8.6	85.7
	20	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Statistics			
		X1	X2	X3	X4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.66	4.60	4.66	4.60
Median		5.00	5.00	5.00	5.00
Mode		5	5	5	5
Sum		163	161	163	161

Frequency Table

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	12	34.3	34.3	34.3
	SANGAT SETUJU	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	40.0	40.0	40.0
	SANGAT SETUJU	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	10	28.6	28.6	31.4
	SANGAT SETUJU	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	2	5.7	5.7	5.7
	SETUJU	10	28.6	28.6	34.3
	SANGAT SETUJU	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.9	2.9	2.9
	16	4	11.4	11.4	14.3
	17	4	11.4	11.4	25.7
	18	2	5.7	5.7	31.4
	19	12	34.3	34.3	65.7
	20	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,217	,192	,633**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,210	,269	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,217	1	,025	,459**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,210		,889	,006	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,192	,025	1	,317	,547**
	Sig. (2-tailed)	,269	,889		,064	,001
	N	35	35	35	35	35

X1.4	Pearson Correlation	,633**	,459**	,317	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,064		,000
	N	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	,737**	,619**	,547**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,641	4

2. Variabel Motivasi (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,368*	,205	,219	,670**
	Sig. (2-tailed)		,030	,236	,206	,000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,368*	1	,367*	,217	,734**
	Sig. (2-tailed)	,030		,030	,211	,000

	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,205	,367*	1	,576**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,236	,030		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,219	,217	,576**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,206	,211	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,670**	,734**	,713**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,641	4

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,516**	,440**	,425*	,741**
	Sig. (2-tailed)		,002	,008	,011	,000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,516**	1	,351*	,431**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,002		,039	,010	,000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,440**	,351*	1	,199	,626**
	Sig. (2-tailed)	,008	,039		,252	,000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,425*	,431**	,199	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,011	,010	,252		,000
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,741**	,726**	,626**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	4

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,640	Reliabel
X2	0,641	Reliabel
Y	0,712	Reliabel

Variabel	Indikator	Rhitung	RTabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan X1	X1.1	0,737	0,2826	0,000	Valid
	X1.2	0,619	0,2826	0,001	Valid
	X1.3	0,547	0,2826	0,000	Valid
	X1.4	0,869	0,2826	0,000	Valid
Motivasi X2	X2.1	0,670	0,2826	0,000	Valid
	X2.2	0,734	0,2826	0,000	Valid
	X2.3	0,713	0,2826	0,000	Valid
	X2.4	0,684	0,2826	0,000	Valid
Kinerja Pegawai Y	X2.1	0,741	0,2826	0,000	Valid
	X2.2	0,726	0,2826	0,000	Valid
	X2.3	0,626	0,2826	0,000	Valid
	X2.4	0,695	0,2826	0,000	Valid

Lampiran 6 Hasil Olah Data

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI , KEPEMIMPINA N ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,625	,601	,25954

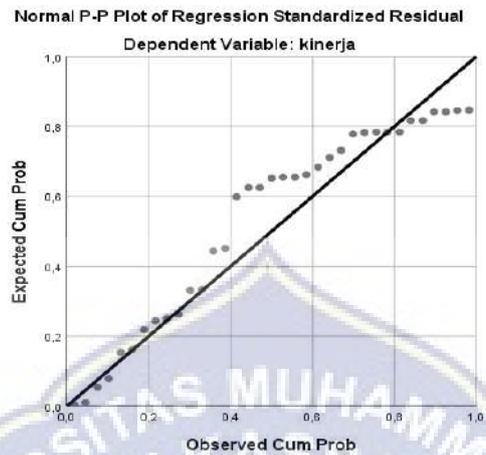
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI , KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Y1

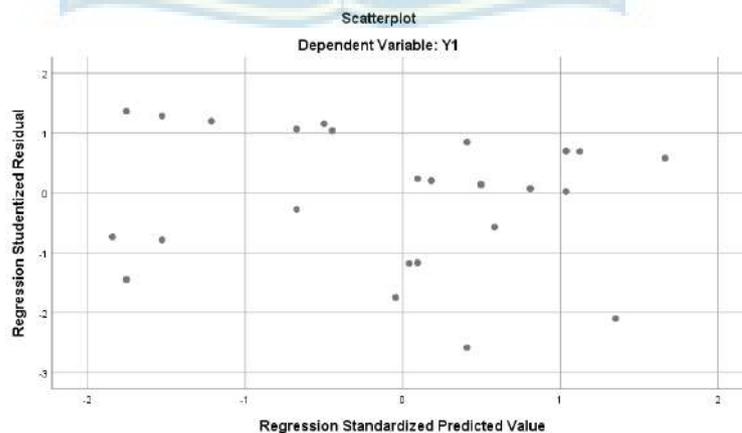
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,588	2	1,794	26,631	,000 ^b
	Residual	2,155	32	,067		
	Total	5,743	34			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI , KEPEMIMPINAN



Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
b. (Constant)	13,618	,690		19,747	,000		
Kepemimpinan	,176	,033	,580	5,246	,000	,958	1,043
Motivasi	,102	,026	,431	3,897	,000	,958	1,043



Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients Beta	T	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,618	,690		19,747	,000
	Kepemimpinan	,176	,033	,580	5,246	,000
	Motivasi	,102	,026	,431	3,897	,000

a. Dependent Variable :Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINA N	MOTIVASI
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,417	,05	,21	,93
	3	,002	34,630	,95	,79	,07

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,0306	19,1691	18,6286	,32484	35
Std. Predicted Value	-1,841	1,664	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,048	,129	,073	,020	35
Adjusted Predicted Value	18,0083	19,1498	18,6299	,32521	35
Residual	-,63942	,32998	,00000	,25179	35
Std. Residual	-2,464	1,271	,000	,970	35
Stud. Residual	-2,584	1,365	-,002	1,023	35
Deleted Residual	-,70362	,38060	-,00129	,28021	35
Stud. Deleted Residual	-2,860	1,385	-,017	1,058	35
Mahal. Distance	,179	7,417	1,943	1,633	35
Cook's Distance	,000	,224	,039	,053	35
Centered Leverage Value	,005	,218	,057	,048	35

Lampiran 7 Dokumentasi



Pengisian kuesioner oleh analis barang milik daerah



Pengisian kuesioner oleh bendahara penerima PAD



Pengisian kuesioner oleh penyuluhan perdagangan



Pengisian kuesioner oleh penyuluhan perindustrian

Lampiran 8 Persuratan



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Website: dpmptsp.gowakab.go.id || Jl. Masjid Raya No. 38 || Tlp. 0411-887188 || Sungguminasa 92111

Nomor : 503/1342/DPM-PTSP/PENELITIAN/XI/2023
 Lampiran :
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.
 Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten
 Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 29837/S.01/PTSP/2023 tanggal 21 November 2023 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **NURMI**
 Tempat/Tanggal Lahir : Sanrangin 78 Maret 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105721101220
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Bina Arang

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :
"Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa."

Selama : 24 November 2023 s/d 24 Januari 2024
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Menjalani semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Ditetapkan di : Sungguminasa
 Pada Tanggal : 24 November 2023





Ditandatangani secara elektronik Oleh:
 a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA
H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Ses,M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal

REGISTRASI1922-DPM-PTSP-PENELITIAN/XI/2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sikanik Cloud berdasarkan data dari Pemohon, tersimpan dalam sistem Sikanik Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon
 2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR/BSSN.





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
 Jl. Masjid Raya No. 30 Tlp (0411) 861 070 Sungguminasa

Sungguminasa, 24 November 2023

K e p a d a

Nomor : 800.2.2.6/533/PERDASTRI Yth. Ketua LP3M UNISMUH
 Sifat : Biasa Makassar
 Lamp : - di-
 Hal : **Rekomendasi Penelitian** **M a k a s s a r**

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, dengan Nomor :503/1342/DPM-PTSP/PENELITIAN/XI/2023 tanggal 24 November 2023, tentang Pengumpulan Data / Penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, kepada saudara(i) yang tersebut dibawah ini:

Nama : NURMI
 Tempat/Tanggal Lahir : Sanranga / 8 Maret 2001
 Nomor Pokok : 105721101220
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Program Study : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Bina Arung

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa UNISMUH Makassar dalam rangka penyelesaian Skripsinya terhitung mulai 24 November 2023 s/d 24 Januari 2024 dengan judul skripsi

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA”**

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara(i) diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PLT. KEPALA DINAS

TAUFIQ MURSAD,ST
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP : 197207011998031008

Tembusan :

1. UNISMUH MAKASSAR
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



**Balai
 Sertifikasi
 Elektronik**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	NURMI			
NIM	105721101220			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr.Dg Maklassa,S.Pd.,M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Ismail Rasulong,SE.,M.M			
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA,S.E.,M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)		✓	
2	Sumber data (data sekunder)		✓	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)		✓	
4	Hasil Statistik deskriptif		✓	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen		✓	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik		✓	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis		✓	
8	Hasil interpretasi data		✓	
9	Dokumentasi		✓	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

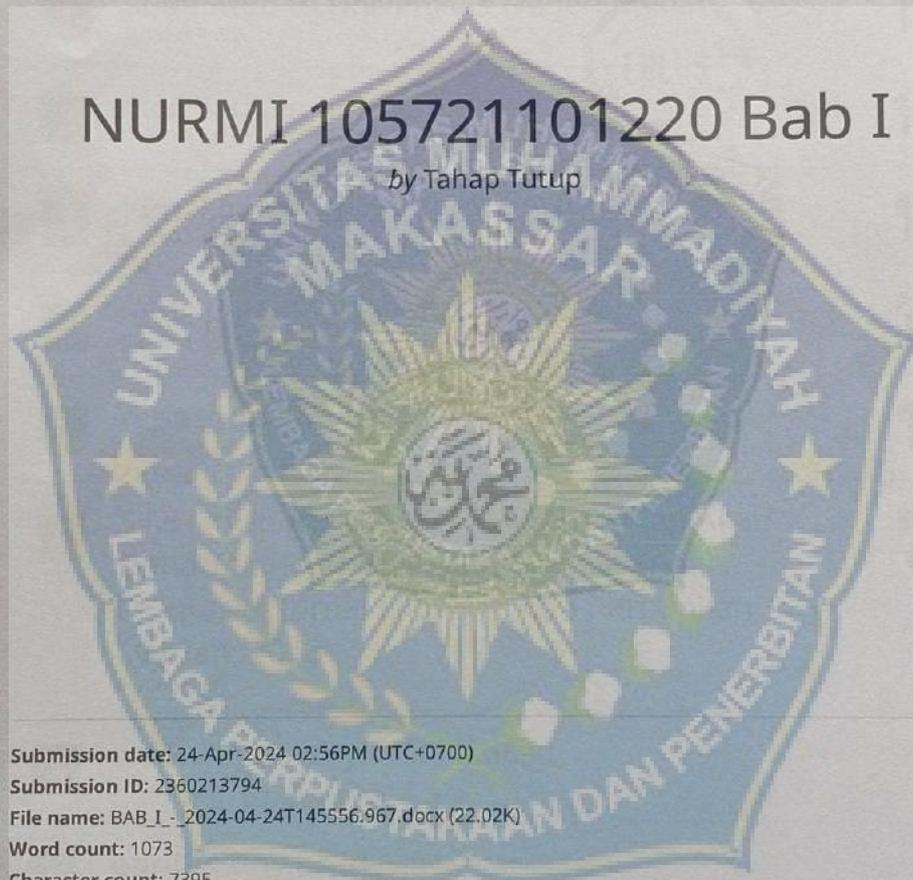
NAMA MAHASISWA		Numi		
NIM		105721101220		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Dg Maklassa, S.Pd, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Ismail Rasulong, SE, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	25 April 2024	1. Penulisan *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, open word->review->show markup ACC	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



NURMI 105721101220 Bab I

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360213794

File name: BAB_I - 2024-04-24T145556.967.docx (22.02K)

Word count: 1073

Character count: 7395

NURMI 105721101220 Bab I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	jurnal.pnj.ac.id Internet Source	1%
4	adoc.pub Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	Silvi Novindri. "Analisis Fikih terhadap Akad Dana Talangan Haji pada Bank Syariah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2013 Publication	1%
7	www.repository.trisakti.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%

9

es.scribd.com
Internet Source

1%

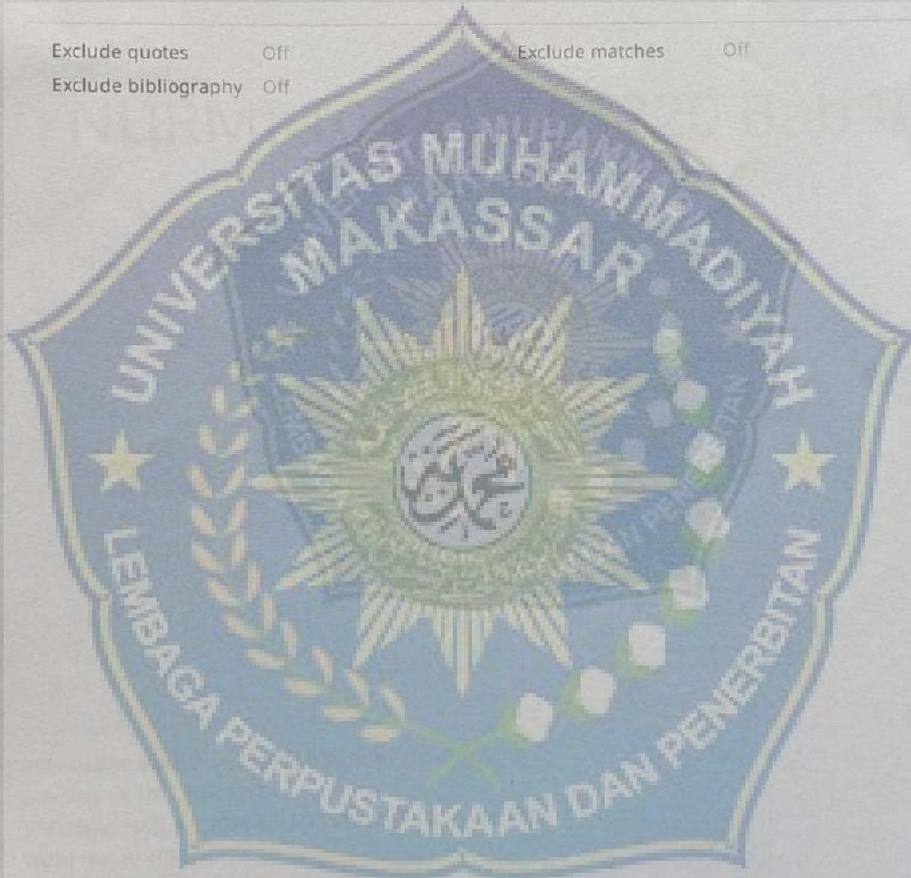
10

jurnal.uns.ac.id
Internet Source

1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



NURMI 105721101220 Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:57PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360214124

File name: BAB_II - 2024-04-24T145557.671.docx (61.29K)

Word count: 4682

Character count: 32536

NURMI 105721101220 Bab II

ORIGINALITY REPORT

14%
SIMILARITY INDEX

14%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.itscience.org Internet Source	5%
2	staitbiasjogja.ac.id Internet Source	3%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off

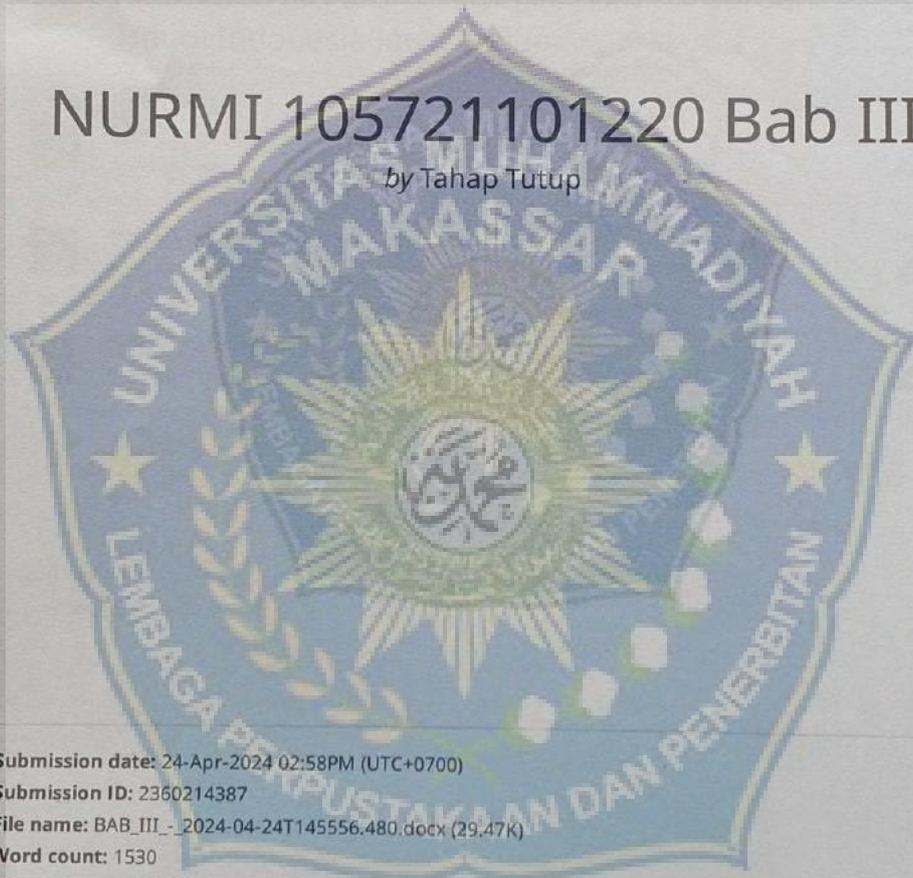
Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



NURMI 105721101220 Bab III

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:58PM (UTC+0700)

Submission ID: 2350214387

File name: BAB_III_-_2024-04-24T145556.480.docx (29.47K)

Word count: 1530

Character count: 10324

NURMI 105721101220 Bab III

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Islam Student Paper	2%
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

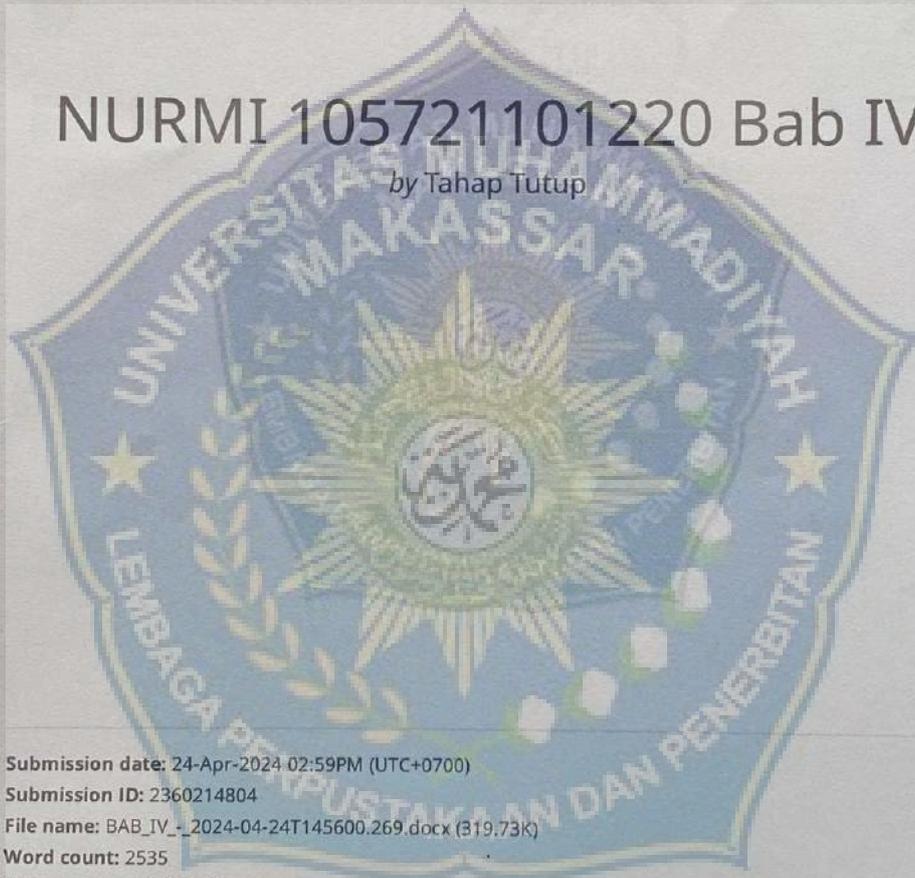
Exclude bibliography

Off



NURMI 105721101220 Bab IV

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360214804

File name: BAB_IV_-_2024-04-24T145600.269.docx (319.73k)

Word count: 2535

Character count: 16540

NURMI 105721101220 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



NURMI 105721101220 Bab V

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360215141

File name: BAB_V_-_2024-04-24T145558.129.docx (18.94K)

Word count: 280

Character count: 1784

NURMI 105721101220 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurmi
Nim : 105721101220
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurhidayah Saifudin, M.I.P.
NIM 105721101220

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Nurmi, nama panggilan Nurmi lahir di Sanrangan Kec. Biringbulu tanggal 08 Maret 2001. Anak Pertama, buah kasih pasangan dari ayahanda “Ramli” dan ibunda “Mariyati”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepat pada umur 7 tahun di

Sekolah Dasar (SD) pada SDN Sanrangan tahun 2007 dan selesai tahun 2013, dan pada tahun yang Sama penulis melanjutkan Pendidikan di Madrasah tsanawiyah (MTS) di MTS Nurul Jihad Guppi Bina Arung dan selesai pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK YPKK Limbung mengambil jurusan Akuntansi dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu Wa Taala, usaha dan di sertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.”