

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG**

SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :

DIDIN

NIM : 105721116918

*Untuk Memenuhi Peryaratan 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
2022**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Katakanlah kejujuran meski itu pahit,karena kebohongan pertama akan menimbulkan kebohongan kedua.”Getteng lempu ada tongeng”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil’alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

Nursang

Nurlia

Dan Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Menjalanin perkuliahan itu seperti menaiki anak tangga. Terkadang dapat membuat terpeleset kembali ke anak tangga pertama apabila terlena dengan keadaan sekeliling yang mampu membuyarkan konsentrasi

Tetap fokus, lalui tahapan anak tangga satu persatu dan melompatlah saat yakin akan segera sampai di anak tangga terakhir

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Jl. Sultan Abdulhadi No. 25C Gedung Ibrahimi 7 Telp: (0411) 897877 Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Rancangan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Goppeng

Nama Mahasiswa : Diani
 NIM : 1002110091
 Fakultas : Manajemen
 Program : Ekonomi dan Bisnis
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Mengajukan permohonan skripsi ini telah dibuat, selesai dan diujikan sesuai syarat-syarat skripsi pada tanggal 06 Juli 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 Juli 2022

Pengantar

Dr. Ahmad A.C. ST., MM
 NIM: 000000000

Pembimbing I

Dr. Muchamad Muchran, S.Pd., MM
 NIM: 000000000

Mengantar

Ketua Program Studi

Dr. Nur Hafidha, S.E., M.Si
 NIM: 000000000

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
 NIM: 000000000



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Abdulrahman No. 258 Dabung Raya P. 4 Telp. (0411) 885572 Makassar

SALAMAN PENGESAHAN

Skripsi saya Nando Cidra NIM 10372118918, diterima dan diperiksa oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rector Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0017/SK/2022/US/10372118918 tanggal 06 Juli 2022 M. sebagai syarat untuk saya guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMEN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 06 Juli 2022

PANITIA UJIAN

- | | |
|-------------------|--|
| 1. Pengawas Ujian | Prof. Dr. H. Andi Aswa, M.Ag.
(Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar) |
| 2. Ketua | Dr. H. And Jamban, S.E., M.Si.
(Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 3. Sekretaris | Agusdewani Sumi, S.P., M.A.P.
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |
| 4. Anggota | 1. H. Nandah S.P., M.Si.
2. Dr. Ahmad A.L. S.P., MM
3. Dr. Samud Rival, S.E., MM
4. Irwan Abdullah, S. Sos., MM |

Dibahkan Oleh

Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. And Jamban, S.E., M.Si.
0818-551 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Wacidri No. 759 Gamping Ibra II, P. Tolo (0411) 869072 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Didin
No. Strambuk/NIM : 108721116013
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Jabatan : Dosen Akademik
Tugas : Dosen Pengajar
Kampus : Kampus Kinera Pegawai Peta Dinas Perikanan
Kabupaten Goppeng

Dengan ini menyatakan bahwa

Survei yang saya sampaikan di depan tim pengajar adalah hasil RASA yang
sungguh, jujur, hasil lapangan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Tanggal dan tempat penulisan ini saya buat dengan keabsahannya dan saya menaruh
tanggung jawab sebagai penulisan ini benar-benar.

Makassar, 04 Juli 2022

Yang membuat pernyataan


Nama : Didin
NIM : 108721116013

Mengetahui

Ketua program studi



Lutfi Yaman, S.E., M.Si
NIM : 657 807

Muh. Nur Razaq, R.E., M.M.
NIM : 1088 578

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Didin
NIM : 105721116918
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 Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/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, 06 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,

Didin
Nim:105721116918

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Nursang dan Ibu Nurlia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M. Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Ahmad AC.ST.,MM. Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Bapak Dr.H Muchriady Muchran,S.Kom.,MM. Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada pembimbing akademik saya bapak Irwan Abdullah, S.sos.,MM. yang memberikan nasehat, mengarahkan, dan memotivasi.
9. Kepada Pimpinan Dinas Pendidikan yang telah membimbing dan banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan Segenap Staf Pegawai Dinas Pendidikan yang telah membantu dalam segala kelengkapan lampiran yang diperlukan oleh penulis, terima kasih.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih kepada keluarga besar 18+ IMPS KOP UNISMUH MAKASSAR yang begitu banyak membantu memberikan dukungan motivasi dan semangat untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Terima kasih kepada kakak saya tercinta Sri wahyuni ningsi yang begitu banyak memberikan semangat dan selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh dan kesah saya selama ini.
13. Terima kasih teman teman MAN18.E, HR18.E, dan RELAX TROOPS yang telah menemani dari maba sampai sekarang terutama Kak Ari, Fike, Eva, Sulfi, Uni, Fira, Barak, Amel, Indah, Devi dan teman teman yang tidak sempat saya sebutkan semua.

Sesungguhnya penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang dibuat ini sangatlah banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis berharap kepada seluruh pihak dapat memberikan saran, kritikan ataupun masukan.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar dan disekitarnya.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 21 Mei 2022

DIDIN



ABSTRAK

DIDIN, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng .Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Ahmad AC dan Pembimbing II Muchriady Muchran

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisa Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai .Penelitian yang digunakan adalah pendekatan jenis kuantitatif. Data yang telah diolah adalah hasil interpretasi responden dari Pegawai dinas pendidikan kabupaten soppeng . Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi,kosioner dan dokumentasi.Populasidan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden,metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan software spss 26

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kabupaten soppeng ini dapat dilihat dari analisis regresi yang menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,988 > 2,004$) atau $sig. 0.000 < 0.05$. motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan pada kabupaten soppeng nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.297 > 2,004$) atau $sig. 0.001 < 0.05$.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan,motivasi,kinerja pegawai.

ABSTRACT

DIDIN, 2022. The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at the Education Office of Soppeng Regency. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Advisor I Ahmad AC and Advisor II Muchriady Muchran

This study aims to determine and analyze leadership style and motivation on employee performance. The research used is a quantitative type approach. The data that has been processed is the result of the respondent's interpretation of the soppeng district education office employee. The data collection methods used in this study were observation, questionnaires and documentation. The population and samples used in this study were 55 respondents, the analytical method used was multiple regression analysis which was processed using the SPSS 26 software.

The results of this study indicate that Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance at the Soppeng district education office, it can be seen from the regression analysis which shows the value of $t_{(count)}$ is greater than $t_{(table)}$ ($6,988 > 2.004$) or sig. $0.000 < 0.05$. motivation has an effect on employee performance at the Education Office in Soppeng district, the value of $t_{(count)}$ is greater than $t_{(table)}$ ($2.297 > 2.004$) or sig. $0.001 < 0.05$.

Keywords: leadership style, motivation, employee performance

DAFTAR ISI

Sampul	
Halaman Judul	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Surat Pernyataan Keabsahan	v
Kata Pengantar	x
Abstrak	xi
Abstract	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Gaya Kepemimpinan	14
C. Motivasi Kerja	17
D. Kinerja Pegawai	18
E. Tinjauan Empiris	21
F. Kerangka Pikir	23
G. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi operational variabel dan Pengukuran variabel	26
D. Populasi dan Sampel	29
E. Metode Pengumpulan data	30
F. Jenis dan Sumber data	31
G. Metode Analisis Data	31
BAB IV Hasil Penelitian	34
A. Gambaran umum perusahaan	34
B. Visi dan misi perusahaan	36
C. Struktur organisasi	37
D. Karakteristik responden	42
E. Deskripsi data penelitian	44
F. Analisis data	47
BAB V Kesimpulan dan saran	55
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel	28
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Mengenai gaya kepemimpinan	45
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai motivasi kerja	46
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Mennai kinerja pegawai	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.10	Hasil Uji T	51
Tabel 4.11	Hasil Uji F	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	24
3.1	Struktur Organisasi	37



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan bagian penting dalam bergeraknya suatu pekerjaan baik di bidang industri maupun di bidang pemerintahan. Sumber Daya Manusia (SDM) sering dianggap sebagai asset yang paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Perannya Sumber Daya Manusia (SDM) sangat besar bagi suatu instansi dalam mengelola , mengatur , dan mengerjakan jalannya suatu pekerjaan . Instansi atau perusahaan bisa berkembang baik atau tidaknya tergantung dari Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dinilai baik ketika mencapai banyak prestasi kerja di suatu instansi atau perusahaan (N. Huda (2008) dalam Zainal 2014)

Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk mengatur seluruh kegiatan di lingkungan kerja. Seorang pemimpin merupakan motivator yang baik bagi pengikutnya untuk terus meningkatkan prestasi kerja dan harus tepat menempatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar keefektifan dan keberhasilan organisasi dapat tercapai (Munparidi, 2012 dalam Dwi, 2020). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan sehingga mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja di suatu instansi atau pemerintahan (Djuhami, 2011 dalam Plangiten, 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok atau pegawai. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar mencapai suatu tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari – hari.

Dalam memimpin suatu organisasi pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Dasar yang sering digunakan untuk mengelompokkan gaya kepemimpinan adalah tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin, kewajiban pemimpin dan falsafah yang dianut oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek dalam kepemimpinan yang erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin menerapkan cara memimpinya pada bawahannya. Dalam mengelola bawahannya, pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahannya sehingga hal ini menjadi krusial jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan situasi pegawai. Pemimpin memegang peranan penting dalam mengelola bawahannya sehingga dibutuhkan gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan untuk diteliti karena didalam organisasi gaya kepemimpinan diperlukan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pegawainya agar mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja bawahannya. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan pegawai mereka. Kepemimpinan yang bisa memotivasi pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, kritikal, krusial dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan

produktifitas kerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu gerakan yang dilakukan manusia atau yang disebut dengan tingkah laku atau amaliyah yang berarti rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi itu penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang dalam tingkah laku keagamaan. Namun demikian, ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah swt. sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan. Motivasi beragama karena didorong oleh keinginan untuk mendapatkan kesejahteraan dan kebahagiaan dalam hidup. Seseorang yang mempunyai motivasi kategori ini merasakan agama itu ialah suatu kebutuhan dalam kebutuhannya yang mutlak dan bukan merupakan suatu kewajiban atau beban.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Disamping itu motivasi kerja memegang peranan penting dalam memberikan gairah atau semangat dalam bekerja, sehingga pegawai yang bermotivasi kuat memiliki energy banyak untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi memiliki jenis yang beragam, salah satunya adalah motivasi bekerja. Motivasi bekerja harus dimiliki oleh pegawai sebagai dasar dalam melakukan kegiatan mereka yaitu bekerja. Tidak ada pegawai yang bekerja tanpa adanya motivasi.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Abelio Petrik dan Fransisca Adreani (2015:25) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan bonus bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan

untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Namun pada dalam hal ini terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai

untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Indra Bastian yang dikutip oleh Fahmi (2015:2) mendefinisikan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Sehingga kegiatan yang lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peran dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada

pegawai. Apabila pegawai mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Seberapa baik seorang pegawai melakukan perannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang merupakan isu utama yang banyak diperdebatkan dalam penelitian akhir-akhir ini.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para pegawai yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Dimana sosok kepemimpinan dalam memimpin para pegawai selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para pegawai. Kemudian apabila melihat motivasi setiap pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja pegawai

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah pokok yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng
2. Bagi penulis dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya..

3. Bagi Akademik Hasil penelitian dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja, sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

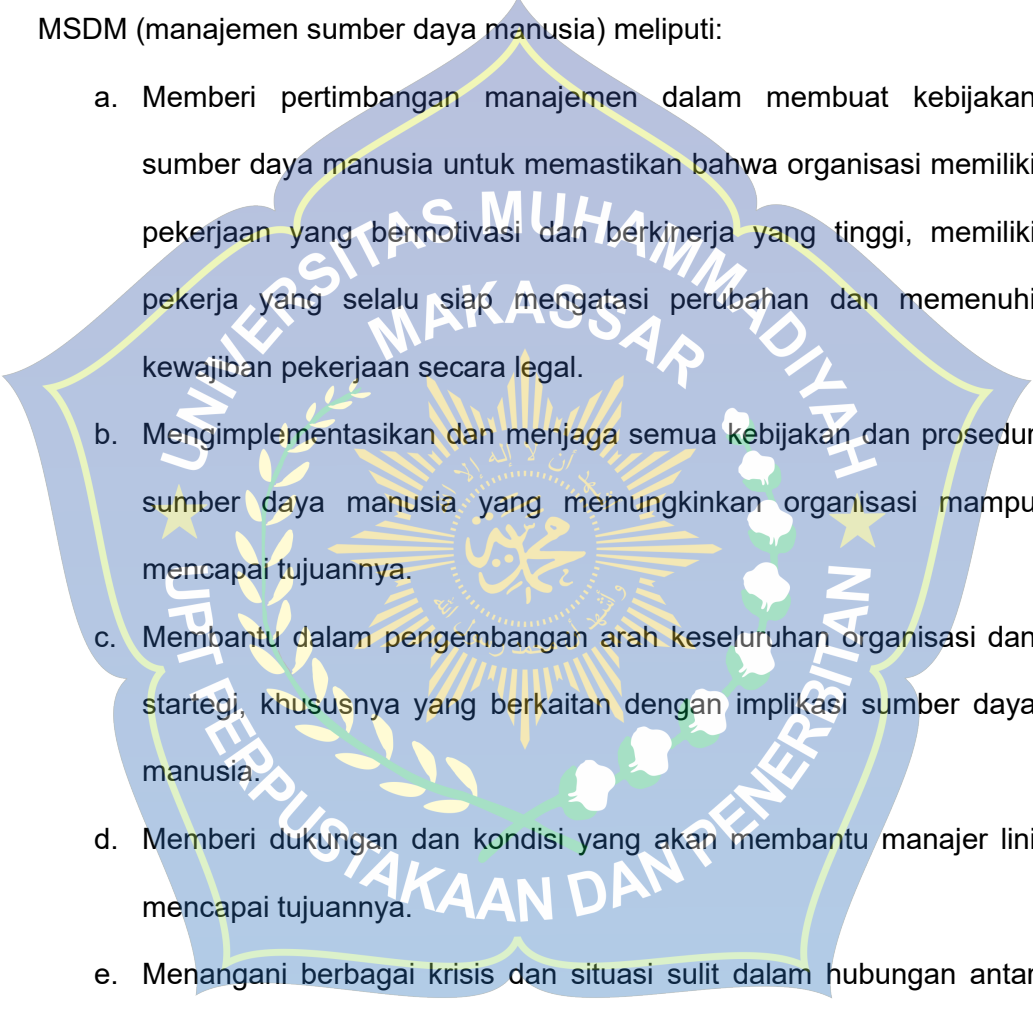
MSDM atau manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mary Parker Follet dalam (Handoko, 2014) merupakan sebuah seni untuk menyelesaikan suatu proyek maupun pekerjaan dengan perantara orang lain. Definisi tersebut memiliki maksud bahwa guna mencapai goal dari misi maupun pekerjaan pada suatu organisasi melibatkan pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, dengan kata lain pekerjaan tersebut dilakukan dengan perantara orang lain.

Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:3), sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas, sumber daya manusia adalah sebuah seni yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur, mendesain, menyelesaikan berbagai visi, misi, dan tujuan melalui perantara orang lain.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Chusway dalam buku karanagan Edy Sutrisno (2016: 7-8) tujuan MSDM (manajemen sumber daya manusia) meliputi:

- 
- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
 - b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
 - c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
 - d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
 - e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
 - g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Jadi dalam sebuah organisasi, peran dan fungsi sumber manajemen daya manusia harus diselaraskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam membuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya.

B. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) dalam Farida Agustin (2021) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

Menurut Kartini Kartono (2017) gaya kepemimpinan menyatakan sifat, kebiasaan dan tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Rivai (2014: 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan Menurut Thoah, (2015 : 49), dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis "Kepemimpinan otokratis, Gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan demokratis, Gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2.) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016:34) secara garis besar, sebagai berikut :

- a) Kemampuan mengambil keputusan Pengambilan keputusan

Adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- b) Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi

Adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi

Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan 7 orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Kemampuan Mengendalikan Emosi Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

C. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Menurut kamus besar bahasa indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dimata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini memanggap, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang

menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

2) Indikator Motivasi kerja

Indikator-indikator motivasi kerja Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2014 : 15) :

- a) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b) Semangat kerja Semangat kerja se bagai keadaan psikologis yang apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik sefrta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c) Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja,

tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dan mengemukakan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan dasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai. Juga termasuk bagaimana bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.

2. Penilaian kinerja

a. Pengertian penilaian kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja *individual* melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberi umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

b. Pengukuran kinerja

Untuk mengukur tingkat atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 yang dapat digunakan menurut Mangkunegara dalam Syelviani dan Iskandar (2017 : 15), yaitu :

- 1) Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Kehandalan Kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Sikap Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya

c. Indikator Kinerja

Indikator-indikator Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75) yaitu :

- a) Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- c) Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
- d) Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

E. Tinjauan Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang diolah dari observasi atau percobaan.

Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Seseorang yang memiliki sesuai kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris hanya

dapat mengklaim yang memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Metode Analisa	Hasil Penelitian
1.	Lidya Tasya Monica (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis statistika deskriptif menggunakan software SPSS v. 18.00 dan SmartPLS.	Hasil penelitian pada model struktural pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, model struktural kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Yuniartin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan dominan dibandingkan dengan motivasi. Hasil ini juga didukung oleh statistik deskriptif yang mendapatkan tanggapan responden tinggi.
3.	Hamidi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap

					kinerja, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Ike Kusdyah Rachmawati ³ (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan dominan dibandingkan dengan motivasi. Hasil ini juga didukung oleh statistik deskriptif yang mendapatkan tanggapan responden tinggi.
5.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (REGIONAL SALES MANADO)	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

F. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Diasumsikan pula variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Kartono (2016)

- a) Kemampuan mengambil keputusan
- b) Kemampuan memotivasi
- c) Kemampuan komunikasi
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan
- e) Kemampuan mengendalikan emosi

Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Syahyuti dalam Puspitasari 2014

- a) Dorongan mencapai tujuan
- b) Semangat kerja
- c) Rasa tanggung jawab

Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2013)

- a) Kualitas kerja
- b) Kerjasama
- c) Inisiatif
- d) Kuantitas kerja



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis ilmiah yaitu mencoba untuk mengungkapkan jawaban dari masalah yang diselediki. Penelitian dapat sengaja menyebabkan atau membuat gejala untuk membuktikan hipotesis. Percobaan atau eksperimen musyawarah ini dikenal dengan mencoba musyawarah ini. Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu membuktikan kebenarannya.

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian untuk memperoleh data, penulis memperkirakan kurang lebih 2 bulan lamanya mulai Februari 2022 sampai Maret 2022.

C. Definisi Oprasional Dan pengukuran Variabel

1. Definisi Oprasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan menjadi media Batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang

dilakukan dalam penelitian guna mengukur variable variable yang masih dalam bentuk suatu konsep. Sebagai berikut:

A. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

B. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Dalam penelitian ini dedefinisikan sebagai output hasil kinerja dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan skill dan keahliannya, dalam penelitian ini, kinerja pegawai mengadopsi pendekatan yang dikemukakan oleh Christi, dkk (2013) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.
2. Deskripsi pekerjaan, Pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
3. Kualitas, Pegawai mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja

2. Pengukuran variable

Indikator variable serta singkat tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Variable, indikator dan tingkat pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.	1. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>) 2. Kedewasaan 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki pola hubungan yang baik 7. Memiliki sifat sifat tertentu 8. Memiliki kedudukan atau jabatan 9. Mampu berinteraksi 10. Mampu memperdayakan
Motivasi (X2)	Definisi Motivasi Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri
Kinerja Pegawai (Y)	Pengertian kinerja Kinerja berasal dari kata performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun,	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Jangka waktu <i>output</i> 4. Kerjasama

	sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.	
--	---	--

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat a tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang berjumlah 120 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : $N = 120$ orang : $e = 10\%$

Maka $n = 120 / (1 + (120 \times (0,01)^2))$

$120 / (1+ 1,2)$

$120 / 2,2 = 55$ responden

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi 120 orang dengan tarif kesalahan 10% maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 55 responden.

E. Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a.) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b.) Data sekunder, yaitu data bersumber dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja Pegawai

a = konstanta yaitu nilai Y jika $X=0$

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

e = error

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

6. Uji f (model)

Uji F merupakan digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah model regresi yang peneliti buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil dan Sejarah Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng. Sebelumnya Dinas Pendidikan menyatu dengan Dinas Pemuda Olahraga dengan nama organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan Tipe A. Setelah perda kelembagaan ditetapkan, maka sejak Tahun 2017 Dinas Pendidikan telah berdiri sendiri menjadi Dinas Pendidikan dengan tipe B. Namun pada Tahun 2019 Perda kelembagaan kembali mengalami perubahan yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Perda tersebut Dinas Pendidikan dirubah menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan Tipe A.

Adapun susunan organisasi pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan selanjutnya diatur dalam peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 96 Tahun 2016 tentang Kependudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

1 Kepala Dinas

2 Sekretaris

- Kasumbag Umun Dan Kepegawaian
- Kasumbag Perencanaan Dan Pelaporan
- Kasubag Keuangan

3 Bidang Pembinaan PAUD Dan Pendidikan Non Formal

- Kasi Kurikulum Dan Penilaian
- Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana
- Kasi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter

4 Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

- Kasi Kurikulum Dan Penilaian
- Kasi Kelembagaan Dan Sarana Prasarana
- Kasi Peserta Didik Dan Pembangunan Karakter

5 Bidang Kebudayaan

- Kasi Cagar Kebudayaan Dan Museum
- Kasi Sejarah Dan Tradisi
- Kasi Kesenian

6 Bidang Pembinaan Ketenagaan

- Kasi Pendidikan Dan Ketenaga Pendidikan PAUD Dan Pendidikan Non Formal
- Kasi Pendidikan Dan Ketenaga Pendidikan pendidikan Dasar
- Kasi Tenaga Kebudayaan

B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

1. Visi

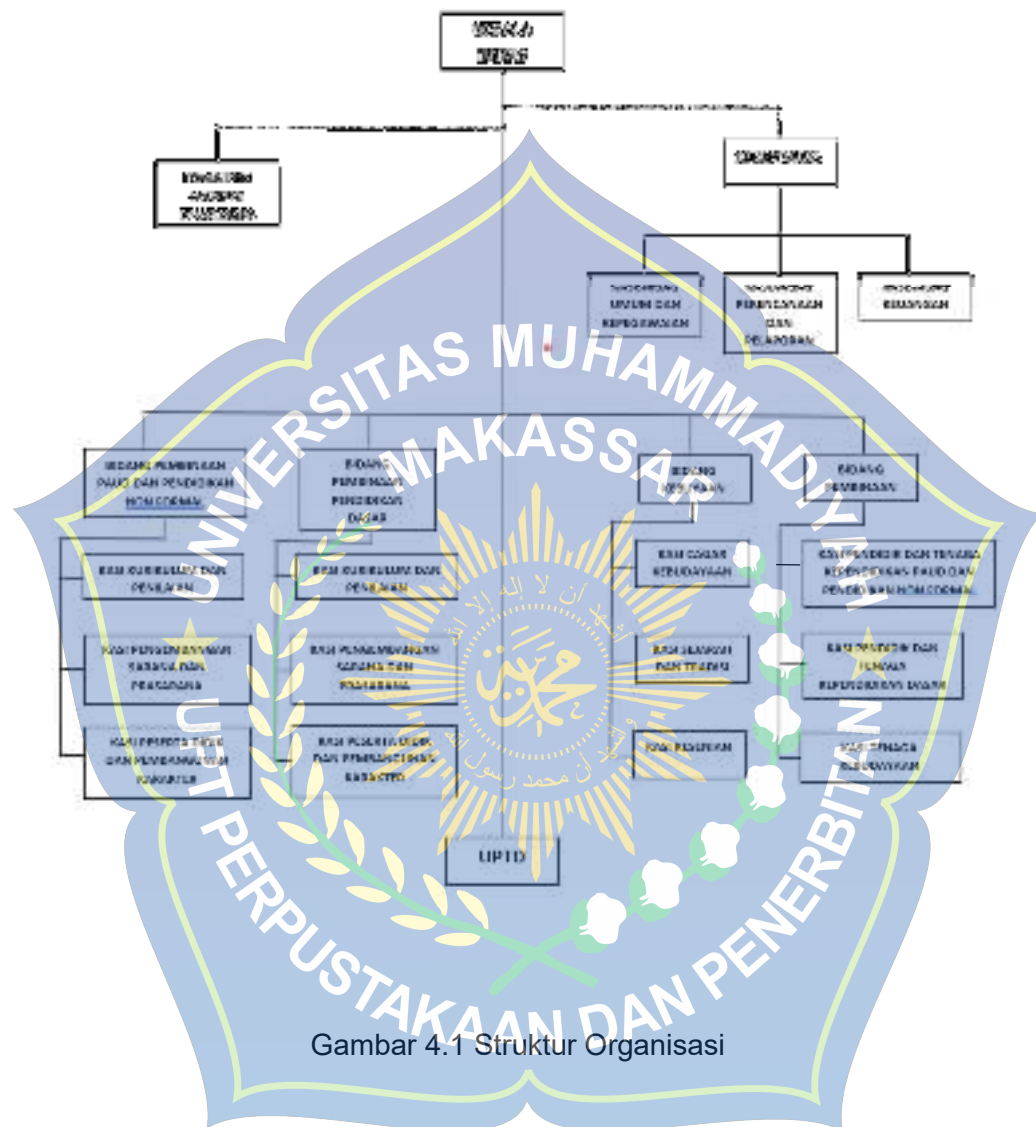
Terwujudnya Pendidikan yang Unggul

2. Misi

1. Mewujudkan akses pendidikan yang merata, terjangkau, setara, berkelanjutan, serta berkeadilan bagi seluruh masyarakat.
2. Mewujudkan kualitas/mutu dan relevansi pendidikan yang memiliki keunggulan serta memberdayakan lembaga pendidikan formal dan non formal



C. Struktur Organisasi



4. Job Description

1. Kepala Dinas pendidikan mempunyai tugas memimpin, melaksanakan koordinasi dan pengawasan, evaluasi dan penyelenggaraan kegiatan dinas pendidikan.
2. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaporan, umum, kepegawaian dan keuangan.
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, pengelolaan aset, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, pengelolaan informasi dan dokumentasi, penataan organisasi dan tata laksana, serta pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas.
 - Sub Bagian Perencanaan melaksanakan penyusunan dan mengintegrasikan bahan perencanaan dan pelaporan, pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di lingkungan Dinas, fasilitasi pelaksanaan tugas pembantuan dan pengelolaan data pokok pendidikan (DAPODIK) pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan masyarakat.
 - Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan penatausahaan keuangan dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan dinas.

3. Kepala Bidang Pembinaan PAUD Dan Pendidikan Non Formal berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

- Seksi Kurikulum dan Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.
- Bidang Prasarana dan Sarana Pendidikan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan meliputi Prasarana dan Sarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Prasarana dan Sarana Sekolah Dasar serta Sekolah Menengah Pertama.
- Menyusun rencana kegiatan Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas

4. Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun bahan kebijakan dan perencanaan teknis serta melaksanakan program dan kegiatan pembinaan kurikulum dan penilaian Sekolah Dasar, pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana, serta pembinaan peserta didik dan pembangunan karakter

pada jenjang Sekolah Dasar dan Sekolah Dasar Luar Biasa sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- Seksi Kurikulum dan Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.
 - Bidang Prasarana dan Sarana Pendidikan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan meliputi Prasarana dan Sarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Prasarana dan Sarana Sekolah Dasar serta Sekolah Menengah Pertama.
 - Menyusun rencana kegiatan Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
5. Bidang Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan, menyiapkan perumusan pelaksanaan kebijakan dibidang kebudayaan.
- Seksi Cagar Budaya dan Museum pada Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang cagar budaya dan museum.
 - Seksi Sejarah, Tradisi dan Kesenian pada Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpul dan

mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan bidang sejarah, tradisi dan kesenian.

- Seksi Kesenian, Sejarah dan Tradisi mempunyai tugas pokok melaksanakan Pembinaan, Pengembangan dan Pelestarian Kesenian, Sejarah dan Tradisi.

6. Bidang ini melaksanakan tugas menyiapkan bahan, penyusunan kebijakan, perumusan koordinasi, pemantauan, pembinaan, evaluasi dan laporan terkait pada bidang pembinaan pendidikan khusus.

- Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal.
- Menyusun rencana kegiatan Seksi Penyediaan dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Dinas yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah bidang pembinaan

pendidik dan tenaga kependidikan jenjang pendidikan dasar, pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal.

D. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 55 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir.

1. Jenis kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	18	32,8 %
2	Perempuan	37	67,2%
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Dari data tabel 4.1 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 32,8% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 67,2%.

2. Usia

Karakteristik berdasarkan usia responden dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu kelompok 20-25 tahun, 25-30 tahun, 31 – 35 dan 35 – ke atas, berikut penyajian data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Responden	Frekuensi %
1	20 – 25 tahun	8	14,6 %
2	26 – 30 tahun	9	16,3 %
3	31 – 35 tahun	17	31 %
4	>35 tahun	21	38,1 %
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Dari data tabel 4.2 yang ada di atas maka dapat dideskripsikan bahwa warga Kota Makasar memiliki usia rata-rata 20-25 tahun sebanyak 8 orang atau 14,6% responden yang memiliki usia rata-rata 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 16,3% dan responden yang memiliki usia rata-rata 31-35 tahun sebanyak 17 orang atau 31 % dan responden yang memiliki rata-rata usia 35 tahun ke atas 21 atau 38,1%.

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, value-value dan kebutuhan-kebutuhan yang benar-benar signifikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang,

diharapkan semakin baik pula kemampuan berfikir dalam hal ini, tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	SMA/SMK	15	27,3%
2	D3	4	7,3%
3	S1	23	41,8%
4	S2	13	23,6 %
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 15 orang atau sebanyak 27,3%. Hal ini menggambarkan dimana Responden yang rata-rata memiliki usia yang masih belia atau remaja menjelang dewasa mendominasi responden ini, mengingat di kalangan ini memikirkan fase lainnya bekerja untuk masa depan mereka sehingga apapun lahan atau perusahaan yang memiliki kontak dengan mereka, sebagaimana akan di manfaatkan pada perusahaan itu yang berdiri pada kawasan mereka.

E. Deskripsi Data penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dan dilapangan melalui pembagiankuisoner kepada seluruh responden yang berjumlah 55 orang pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan

di dasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut.

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja pegawainya. Berdasrkan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan yang di ukur dengan 10 pernyataan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	13	23.6	30	54.5	9	16.4	3	5.5	0	0	3.96
X1.2	13	23.6	35	63.6	5	9.1	2	3.6	0	0	4.07
X1.3	9	16.4	37	67.3	9	16.4	0	0	0	0	4.00
X1.4	12	21.8	36	65.5	6	10.9	1	1.8	0	0	4.07
X1.5	12	21.8	33	60.0	9	16.4	1	1.8	0	0	4.02
X1.6	12	21.8	33	60.0	9	16.4	1	1.8	0	0	4.02
X1.7	20	36.4	30	54.4	4	7.3	1	1.8	0	0	4.25
X1.8	20	36.4	29	52.7	5	9.1	1	1.8	0	0	4.25
X1.9	19	34.5	31	56.4	5	9.1	0	0	0	0	4.25
X1.10	20	36.4	27	49.1	8	14.5	0	0	0	0	4.22
Mean											4.11

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan 10 pernyataan mempunyai rata-rata 4,11. Dengan melihat rata-rata di atas membuktikan bahwa indikator tertinggi berada dengan nilai rata-rata 4,25. Selanjutnya indikator indikator terendah berada pada pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata 3,96. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4,25 dengan kategori tertinggi.

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	14	25.5	30	54.5	10	18.2	1	1.8	0	0	4.04
4X2.2	14	25.5	31	56.4	8	14.5	2	3.6	0	0	4.04
X2.3	7	12.7	40	72.7	8	14.5	0	0	0	0	3.98
X2.4	10	18.2	36	65.5	7	12.7	2	3.6	0	0	3.98
X2.5	14	25.5	31	56.4	9	16.4	1	1.8	0	0	4.05
Mean											4.01

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan 5 pernyataan mempunyai rata-rata 4,01. Dengan melihat rata-rata di atas membuktikan bahwa indikator tertinggi berada dengan nilai rata-rata 4,04. Selanjutnya indikator indikator terendah berada pada pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata 3,98. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4,01 dengan kategori tertinggi.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	10	18.2	32	58.2	11	20.0	2	3.6	0	0	3.91
Y.2	10	18.2	36	65.5	6	10.9	3	5.5	0	0	3.96
Y.3	9	16.4	39	70.9	7	12.7	0	0	0	0	4.04
Y.4	18	32.7	30	54.5	4	7.3	3	5.5	0	0	4.15
Y.5	16	29.1	31	56.4	6	10.9	2	3.6	0	0	4.11
Y.6	10	18.2	32	58.2	11	20.0	2	3.6	0	0	3.91
Y.7	8	14.5	38	69.1	7	12.7	2	3.6	0	0	3.95
Y.8	12	21.8	33	60.0	9	16.4	1	1.8	0	0	4.02
Mean											4.05

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden dengan 8 pernyataan mempunyai rata-rata 4,05. Dengan melihat rata-rata di atas membuktikan bahwa indikator tertinggi berada dengan nilai rata-rata 4,15. Selanjutnya indikator indikator terendah berada pada pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata 3,91. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan skor rata-rata adalah berada pada 4,05 dengan kategori tertinggi.

F. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis data

a. Uji Validitas dan Uji reabilitas

a.) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesoner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesoner tersebut tidak valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,693	0,224	Valid
	X1.2	0,674	0,224	Valid
	X1.3	0,456	0,224	Valid
	X1.4	0,335	0,224	Valid
	X1.5	0,679	0,224	Valid
	X1.6	0,694	0,224	Valid
	X1.7	0,363	0,224	Valid
	X1.8	0,423	0,224	Valid
	X1.9	0,354	0,224	Valid
	X1.10	0,382	0,224	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,820	0,224	Valid
	X2.2	0,741	0,224	Valid
	X2.3	0,591	0,224	Valid
	X2.4	0,603	0,224	Valid
	X2.5	0,825	0,224	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,587	0,224	Valid
	Y.2	0,339	0,224	Valid
	Y.3	0,509	0,224	Valid
	Y.4	0,586	0,224	Valid
	Y.5	0,511	0,224	Valid
	Y.6	0,550	0,224	Valid
	Y.7	0,406	0,224	Valid
	Y.8	0,437	0,224	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Ini menandakan bahwa untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya terbukti valid.

b.) Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,720	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,698	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan alpha Cronbach > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

c.) Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam penafsiran nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistic F, dan nilai koefisien dererminasi. Selain itu regresi yang digunakan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
	16.561	3.764		4.399	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.145	0.146	0.482	6.988	0.000
Motivasi Kerja	0.474	0.206	0.423	2.297	0.001

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Dari hasil perhitungan variabel tabel di atas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 16.561 + 0.145 X_1 + 0.474 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

1. Nilai konstanta di atas sebesar 16.561 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sendirinya sebesar nilai konstantan yaitu 16.561.
2. Hasil perhitungan X₁ (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.145. Hal ini berarti apabila disiplin kerja dinaikkan satu tingkat, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.145 dengan asumsi variabel independent yang lain tetap.

3. Hasil perhitungan X2 (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.474. Hal ini berarti apabila disiplin kerja dinaikkan satu tingkat, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.474 dengan asumsi variabel independent yang lain tetap.

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t atau uji persial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel indipenden secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji t

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.error	Beta		
	16.561	3.764		4.399	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.145	0.146	0.482	6.988	0.000
Motivasi Kerja	0.474	0.206	0.423	2.297	0.001

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan sebagai berikut

- Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.988 > 1.679$) atau sig. 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- Variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.297 > 1.679$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independent. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.149	2	67.574	12.977	.000 ^b
	Residual	270.779	52	5.207		
	Total	405.927	54			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber: Hasil Olah SPSS Statistik

Dari hasil uji F atau ANOVA di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 12.977 yang dimana lebih besar dari f_{tabel} yaitu 3.17 dengan probabilitas 0.000 sehingga dapat diartikan bahwa secara bersamaan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi pegawai.

c. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sebagai berikut:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t terlihat dalam penelitian ini menunjukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,988 > 1,679$) atau sig. 0,05 , sehingga dapat di artikan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini dapat di pahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Selain itu pada kondisi yang terjadi pada penelitian ini menjelas bahwa adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan pada saran, kritik, dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan kualitas kerja pegawai. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi pegawai, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kuantitas produk/jasa yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidya Tasya Monica (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t terlihat dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,297 > 1,679$) atau sig. 0,05 , sehingga dapat di artikan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan memberikan motivasi ,maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Dapat terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, penghargaan dari pimpinan, selanjutnya motivasi terkait keamanan yang meliputi adanya jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan motivasi terkait sosial, penghargaan serta aktualisasi diri dapat mendorong para pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dinyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan iklas dengan tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis, sehingga motivasi memiliki ketrkaitan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

- 1) Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.988 > 1.679$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
- 2) Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.297 > 1.679$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

5.1. SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

- a) Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standar yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja pegawai yang lebih efektif membantu

dalam memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

- b) Untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng diharapkan adanya peningkatan motivasi yang diberikan kepada pegawai agar pegawai melakukan sesuatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberikan manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.
- c) Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara fokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu instansi saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa instansi lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abelio Petrik dan Fransisca Adreani. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di PT Anugrah Baru Denpasar*. Agora vol. 3.
- Agustin, Farida. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4 No. 2.
- Approach 3rd European Edition. Harlow, England: Prentice-Hall. (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Christi, dkk. 2013. *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol 10. hal 12-13.
- Fahjuniwati, dkk. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Sampit*. Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 6. No 1
- Fahmi, I. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hamidi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai*. DIMENSI VOL.9 NO.1, 1-6.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartini, Kartono. 2017. *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Madijah, Y. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Monica, L. T. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.5 No.2, 242-265.
- Mary Parker Follet yang dikutip Handoko 2014. *Menganalisis kinerja sumber*

Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Syelviani, dkk. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Pos Cabang Tembilahan*. Vol. 3, No. 5.

Tampi, B. J. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado)*. *Jurnal Acta Diurna* Vol.III, 1-20.

Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Yuniartin. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 76-89.

Zainal. 2014. *Model-model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual*

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

Kuesioner

PENGANTAR

Bapak/Ibu yang terhormat,

Pada kesempatan ini kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan pada halaman-halaman berikut ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan nanti semata-mata akan kami pergunakan untuk tujuan-tujuan penulisan skripsi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada daftar pertanyaan ini tidak akan mengganggu perusahaan Bapak/Ibu, karena data tersebut hanya akan kami gunakan untuk kepentingan studi. Oleh sebab itu, kami mohon Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban apa adanya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan kami jamin sepenuhnya. Akhirnya, kami sampaikan terima kasih atas perhatian, partisipasi, dan bantuan Bapak/Ibu.

Tertanda,

Didin

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

Petunjuk : Sesuai dengan pengetahuan, perasaan, dan pengalaman Bapak/Ibu, berikan pendapat menjawab dengan jujur beberapa pertanyaan maupun pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang ada, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling benar atau paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- a) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor :5
- b) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor :4
- c) Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor :3
- d) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor :2
- e) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor :1

1. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Jenis kelamin : (Laki-laki/Perempuan)
- 2) Usia :
- 3) Pendidikan terakhir :

(coret yang tidak perlu)

A. Gaya Kepemimpinan(X1)

Kriteria jawaban 1 s/d 11

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
a) Kemampuan mengambil keputusan						
1.	Pimpinan memiliki tingkat kemampuan mengambil keputusan					
2.	Pemimpin mampu untuk memberikan ide pada pegawai					

b) Kemampuan memotivasi						
3.	Pemimpin mampu memberikan motivasi terhadap pegawai ketika bekerja					
4.	Pimpinan mampu memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah					
c) Kemampuan komunikasi						
5.	Pimpinan memiliki polakomunikasi yang baik kepada pegawai					
6.	Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman pada pegawai					
d) Kemampuan mengendalikan bawahan						
8.	Pimpinan mampu mengendalikan para pegawai					

9.	Pimpinan memiliki toleransi kepada para pegawai					
e) Kemampuan mengendalikan emosi						

5.	Dalam menaikkan pangkat atau dikirim mengikuti pendidikan dan latihan lanjutan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasisaya untuk bekerja dengan lebih baik					
----	--	--	--	--	--	--



C. Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria jawaban 1 s/d 13

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
a) Kualitas kerja						
1.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
b) Kerjasama						
3.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
4.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
c) Inisiatif						
5.	Saya mampu mengerjakan tepat waktu					
6.	Saya mampu mengerjakan hasil yang ditentukan					
d) Kuantitas kerja						
7.	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
8.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Gaya Kepemimpinan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
2	2	3	5	3	3	5	4	5	4
5	5	3	3	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	3	5	3
3	3	4	2	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	5	5	3	5
3	2	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	3	3	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	4	4	3	3	3	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	3	3	5	5	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	3	3

5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	5	3	3	3	4	4
4	4	5	5	4	5	2	2	5	5
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Motivasi Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	3	4	4
3	3	3	2	3
5	5	3	3	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	5
3	3	4	2	3
3	4	4	4	3
3	2	4	4	3
2	4	4	4	2
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	3	4
3	3	3	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	4
3	3	4	4	3
3	5	4	4	3
4	3	3	4	4
5	4	4	4	5
3	2	3	3	3
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	3	5
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	5	4
4	4	4	5	4
4	5	4	4	4
4	4	5	5	4

5	5	4	4	5
4	4	5	5	4
5	5	5	5	5
4	3	3	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	5	5	4
5	3	4	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	3	3	4
3	4	4	5	5
5	5	4	5	5
5	4	4	4	3
5	5	4	4	5



Kinerja Pegawai (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
3	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	4	5	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4
3	5	3	5	5	3	2	4
4	4	4	3	4	4	2	3
4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	4	2	4	3
3	4	4	5	5	4	4	2
5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4
3	4	4	5	5	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	3	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	3	4	3
4	2	4	4	4	5	4	3
3	4	5	5	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	2	3	3
2	4	4	2	3	5	4	5
4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	3	5	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	3	3	4
3	3	5	4	4	4	4	4

5	5	4	4	3	4	4	4
4	3	5	5	4	4	4	4
4	4	3	5	4	3	5	4
4	2	4	4	3	3	4	5
3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
2	4	3	3	4	4	3	5
4	5	3	3	4	3	5	4
4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	5	3	4
5	5	4	4	4	4	3	4

Lampiran 3 Uji Validasi dan Reabilitas

Uji Validasi (X1)

[illegible]

X1.6	Pearson Correlation	.654**	.431**	0.236	0.255	.880**	1	-0.010	-0.009	0.077	-0.048	.694**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.083	0.061	0.000		0.940	0.946	0.575	0.726	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	0.018	0.039	-0.048	-0.088	-0.010	-0.010	1	.743**	0.064	0.118	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.898	0.776	0.730	0.525	0.940	0.940		0.000	0.641	0.390	0.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	0.117	0.196	0.046	-0.124	-0.009	-0.009	.743**	1	-0.057	0.201	.423**
	Sig. (2-tailed)	0.395	0.152	0.737	0.366	0.946	0.946	0.000		0.680	0.141	0.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	0.133	0.043	0.052	-0.001	0.033	0.077	0.064	-0.057	1	.524**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0.332	0.756	0.705	0.995	0.811	0.575	0.641	0.680		0.000	0.008
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	0.083	0.083	0.094	0.005	-0.088	-0.048	0.118	0.201	.524**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	0.547	0.546	0.497	0.969	0.522	0.726	0.390	0.141	0.000		0.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_X1	Pearson Correlation	.693**	.674**	.465**	.335*	.679**	.694**	.363**	.423**	.354**	.382**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000	0.006	0.001	0.008	0.004	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Motivasi Kerja (X2)

Correlations							
X2.1		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
	Pearson Correlation	1	.516**	0.246	.266*	.836**	.820**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.070	0.049	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55

X2.2	Pearson Correlation	.516**	1	.380**	0.184	.525**	.741**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.004	0.178	0.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	0.246	.380**	1	.464**	0.202	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.070	0.004		0.000	0.139	0.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.266*	0.184	.464**	1	.311*	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.178	0.000		0.021	0.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.836**	.525**	0.202	.311*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.139	0.021		0.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_X2	Pearson Correlation	.820**	.741**	.591**	.603**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	0.241	0.196	.318*	0.053	0.194	0.224	0.041	.587**
	Sig. (2-tailed)		0.076	0.151	0.018	0.699	0.155	0.100	0.767	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	0.241	1	-0.139	-0.023	0.217	0.029	-0.123	0.039	.339*
	Sig. (2-tailed)	0.076		0.312	0.865	0.111	0.834	0.371	0.776	0.011
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	0.196	-0.139	1	.381*	0.175	.337*	0.058	0.149	.509**
	Sig. (2-tailed)	0.151	0.312		0.004	0.201	0.012	0.673	0.279	0.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.318*	-0.023	.381*	1	.487*	0.024	0.052	-0.005	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.865	0.004		0.000	0.863	0.704	0.971	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	0.053	0.217	0.175	.487*	1	0.019	-0.065	0.033	.511**
	Sig. (2-tailed)	0.699	0.111	0.201	0.000		0.891	0.639	0.812	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	0.194	0.029	.337*	0.024	0.019	1	.303*	.303*	.550**
	Sig. (2-tailed)	0.155	0.834	0.012	0.863	0.891		0.025	0.025	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	0.224	-0.123	0.058	0.052	-0.065	.303*	1	0.212	.406**
	Sig. (2-tailed)	0.100	0.371	0.673	0.704	0.639	0.025		0.121	0.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	0.041	0.039	0.149	-0.005	0.033	.303*	0.212	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	0.767	0.776	0.279	0.971	0.812	0.025	0.121		0.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Y	Pearson Correlation	.587*	.339*	.509*	.586*	.511*	.550*	.406*	.437*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Uji Reliabilitas

X1			X2				Y	
Reliability Statistics			Reliability Statistics				Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items		Cronbach's Alpha	N of Items			Cronbach's Alpha	N of Items
0.720	11		0.720	11			0.698	9

Lampiran 4

Distribusi Frekuensi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.5	5.5	5.5
3	9	16.4	16.4	21.8
4	30	54.5	54.5	76.4
5	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	5	9.1	9.1	12.7
4	35	63.6	63.6	76.4
5	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	16.4	16.4	16.4
4	37	67.3	67.3	83.6
5	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	6	10.9	10.9	12.7
4	36	65.5	65.5	78.2
5	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	9	16.4	16.4	18.2
4	33	60.0	60.0	78.2
5	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	9	16.4	16.4	18.2
4	33	60.0	60.0	78.2
5	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	30	54.5	54.5	63.6
	5	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	5	9.1	9.1	10.9
	4	29	52.7	52.7	63.6
	5	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1	9.1
	4	31	56.4	56.4	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	14.5	14.5	14.5
4	27	49.1	49.1	63.6
5	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	10	18.2	18.2	20.0
4	30	54.5	54.5	74.5
5	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	8	14.5	14.5	18.2
4	31	56.4	56.4	74.5
5	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	14.5	14.5	14.5
4	40	72.7	72.7	87.3
5	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	7	12.7	12.7	16.4
4	36	65.5	65.5	81.8
5	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	9	16.4	16.4	18.2
4	31	56.4	56.4	74.5
5	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Uji Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	11	20.0	20.0	23.6
4	32	58.2	58.2	81.8
5	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.5	5.5	5.5
3	6	10.9	10.9	16.4
4	36	65.5	65.5	81.8
5	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	12.7	12.7	12.7
4	39	70.9	70.9	83.6
5	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.5	5.5	5.5
3	4	7.3	7.3	12.7
4	30	54.5	54.5	67.3
5	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	6	10.9	10.9	14.5
4	31	56.4	56.4	70.9
5	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	11	20.0	20.0	23.6
4	32	58.2	58.2	81.8
5	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6	3.6
3	7	12.7	12.7	16.4
4	38	69.1	69.1	85.5
5	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	9	16.4	16.4	18.2
4	33	60.0	60.0	78.2
5	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji regresi berganda

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.561	3.764		0.000
	Total_X1	0.145	0.146	0.482	0.000
	Total_X2	0.474	0.206	0.423	0.001

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.149	2	67.574	12.977	.000 ^b
	Residual	270.779	52	5.207		
	Total	405.927	54			

Lampiran 6

Dokumentasi



LAMPIRAN 7

Surat Keterangan Plagiasi

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Kampus Barisan UPT Perustakaan Muhammadiyah 201.001 Makassar 90222 Telp. (0411) 5865588, Fax. (0411) 5865588

SURAT KETERANGAN BERAS PLAGIAT

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

Nama: Didin
NIM: 10573010010
Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah bebas 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 sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Juni 2022
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurdiana, S.T.M., M.I.P.
NBM.954.391

Jl. Sultan Alauddin no 299 Makassar 90222
Telepon: (0411) 5866972, 881 530, fax (0411) 5865 588
WebSite: www.library.unismuh.ac.id
Email: perpustakaan@unismuh.ac.id

LAMPIRAN 8

Surat Balasan



BIOGRAFI PENULIS



Didin, panggilan Didin lahir di Bunne pada tanggal 23 Juni 1999 dari pasangan suami istri Bapak Nursang dan Ibu Nurlia. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Btn Zigma Royal Park, Kabupaten Gowa. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 151 Bunne lulus tahun 2012, pada tahun yang sama peneliti melanjutkan ke jenjang SMP yaitu SMP Negeri 4 Marioriwawo dan lulus pada tahun 2015, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan SMK Negeri 4 WatanSoppeng dan lulus pada tahun 2018 dan di tahun yang sama peneliti mulai mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.