

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI



Oleh :
ADAM ARJUNA PUTRA
105721128919

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI

**ADAM ARJUNA PUTRA
105721128919**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO

"... Cukuplah allah menjadi penolong kami dan allah adalah sebaik baik pelindung.

(QS, Ali Imran)

"hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdir ku, dan apa yang ditakdirkan untuk ku tidak akan pernah melewatkan ku".

(Umar Bin Khattab)

"Yang terpenting, bukanlah seberapa besar mimpi kalian melainkan seberapa besar kalian mewujudkan mimpi itu."

~Penulis (Adam Arjuna Putra)

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-nya tugas akhir ini dapat diselesaikan. Karya sederhana ini saya persembahkan sebagai dedikasi, rasa hormat dan rasa terima kasih kepada bapak, ibu dan saudara/i ku yang sangat berjasa dalam hidupku yang senantiasa mendoakan kemudahan dan keberhasilan di setiap langkahku agar sukses dan lebih baik kedepannya.

Terima kasih



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten
Jeneponto

Nama Mahasiswa : Adam Arjuna Putra
No. Stambuk/NIM : 105721128919
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan
panitia penguji skripsi strata atau (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah makassar.

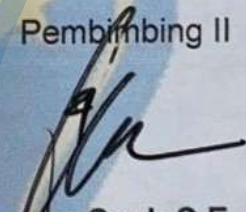
Makassar, Januari 2023

Menyetujui

Pembimbing I


Pembimbing II



Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
NIDN : 0907028401

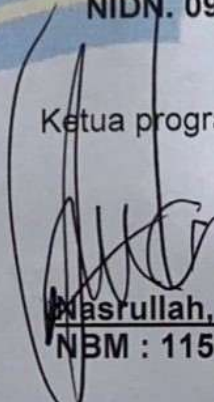

Firman Syah S.E., M.M.
NIDN. 0917119003

Mengetahui,

Ketua program Studi


Dekan
Manajemen


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM : 1038166


Masrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Adam Arjuna Putra, 105721128919, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2025, tanggal 7 Dzulka'dah 1446 H/ 23 Agustus 2025 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 19 Dzulkhaidah 1445 H
23 Agustus 2025**

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, S.E., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. HJ. RULIATY, MM
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
3. M Hidayat, SE., MM
4. Firman Syah S.E., M.M.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM : 1038166



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Adam Arjuna Putra
No. Stambuk/NIM : 105721128919
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan
Kabupaten

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

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

Makassar, 23 Agustus 2025

buat pernyataan,



Adam Ariuna Putra
NIM: 105721128919

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NBM: 1038166

Nasrullah, SE., MM
NBM: 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Adam Arjuna Putra
No. Stambuk/NIM : 105721128919
Prorgam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan 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 Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten
Jeneponto**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 Agustus 2025



buat pernyataan,

Adam Arjuna Putra
NIM: 105721128919

ABSTRAK

Adam Arjuna Putra, 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto*, Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. dibimbing oleh : Samsul Rizal, dan Firman Syah

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto. Sampel diambil dari Kantor Dinas Pendidikan Kab Jeneponto. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 20 di dapatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja*



ABSTRACT

Adam Arjuna Putra, 2024. The Influence of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Employees of the Jeneponto Regency Education Office, Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. supervised by: Samsul Rizal, and Firman Syah

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the Influence of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Employees of the Jeneponto Regency Education Office. The sample was taken from the Jeneponto Regency Education Office. The type of data used in this study is quantitative data obtained from observation and questionnaire distribution. In this study, the data sources used in data collection include primary data. The research instrument used in this study used a Questionnaire with a Likert scale. The results of the study were processed using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 20 application, it was found that leadership style and work motivation had a positive and significant effect on performance.

Keywords: Leadership, Motivation and Performance



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Sholawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shallallahu alaihi wa sallam beserta keluarganya, sahabatnya dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto".

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 terimakasih kepada pihak yang telah berpartisipasi khususnya kedua orang tua saya, Ayah Muh. Rais, S. SoS dan Ibu Yuliaty S.Pd yang senantiasa memberikan dorongan berupa semangat dan doa yang tulus dan Terimakasih kepada Fika yang selalu meluangkan waktunya dalam penyelesaian saya selama Proses Skripsi, . Dan seluruh keluarga besar atas dukungan dan pengorbanan serta dukungan baik materi maupun moral yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah penerang kehidupan baik di dunia maupun di akhirat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Rakhim Nanda, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Syamsul Rizal, S.E., MM. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Firman Syah, S.E., MM selaku pembimbing II dan Penasehat Akademik yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi menulis.
9. Terimakasih untuk semua pihak yang telah berpartisipasi yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sunnguh penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak terutama para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran

dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihakutamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Juli 2024

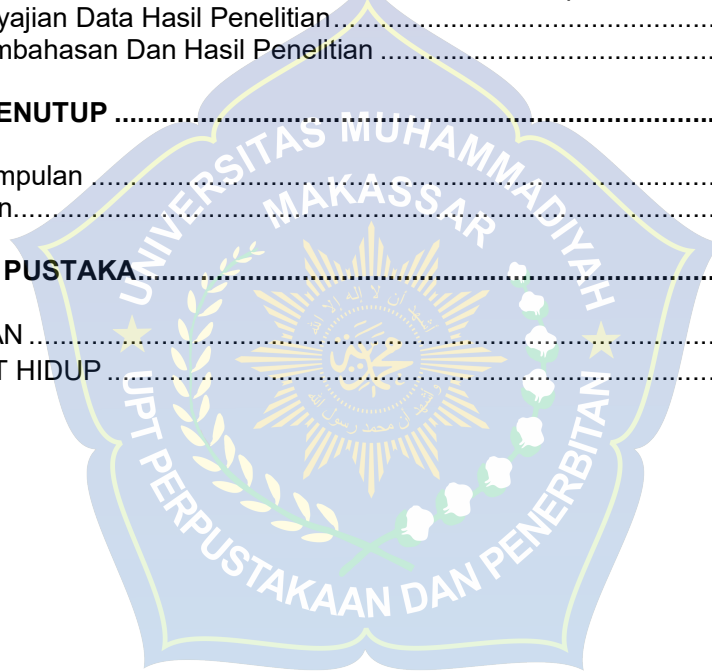
Adam Arjuna Putra



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Gaya Kepemimpinan	5
2. Jenis-Jenis Kepemimpinan	6
3. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	8
4. Motivasi Kerja.....	9
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	9
6. Metode Motivasi	10
7. Kinerja Pegawai.....	10
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
9. Pengukuran Kinerja	13
B. Tinjauan empiris.....	14
C. Kerangka Pikir.....	17
D. Hipotesis	18
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 19
A. Jenis Penelitian	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
C. Jenis dan Sumber Data.....	19
D. Populasi dan Sampel	19
1. Populasi	19
2. Sampel	19

E. Teknik Pengumpulan Data	20
1. Observasi	20
2. Wawancara	20
3. Angket (Kuesioner)	21
F. Definisi Operasional Variabel	21
1. Variabel Independen (Variabel X1, X2)	21
2. Variabel Dependen (Variabel Y)	22
G. Teknik Analisis Data	22
1. Analisis Deskriptif Persentase	22
2. Uji Instrumen	22
3. Uji Hipotesis	24
H. Uji Hipotesis	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Sejarah Umum Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto	26
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	27
C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian	40
BAB V PENUTUP	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	46
RIWAYAT HIDUP	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Responden	21
Tabel 3. Persentase pegawai berdasarkan umur	27
Tabel 4. Persentase pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 5. Persentase pegawai berdasarkan Lama Bekerja	28
Tabel 6. Persentase pegawai berdasarkan latar belakang Pendidikan	29
Tabel 7. Gaya kepemimpinan	29
Tabel 8 Motivasi.....	30
Tabel 9 Kinerja	31
Tabel 10 Hasil Uji Validasi	32
Tabel 11 Hasil Pengujian Realibilitas	33
Tabel 12 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	34
Tabel 13 Analisis Linear Berganda	37
Tabel 14 Signifikan simultan	38
Tabel 15 Analisis Determinasi.....	39
Tabel 16 Uji t	40
Tabel Pembahasan Hasil Penelitian.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	16
-----------------------------------	----



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan tentang kepemimpinan selalu menarik, dan literatur tentang kepemimpinan selalu memberikan penjelasan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagai besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu ungkapan yang menduduki posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan

Hampir seluruh instansi/swasta maupun organisasi lainnya yang memiliki tenaga kerja karyawan atau pegawai merupakan aset yang paling penting yang wajib dibina dan dijaga. Oleh karena itu bagi kantor yang khususnya bergerak dibidang pelayanan public yang menginginkan tingkat kinerja pegawai yang efektif dikantornya, maka kantor tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja yaitu segala sesuatu hasil yang dikerjakan karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya terhadap suatu tugas yang di berikan kepadanya. Selain itu tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan motivasi yang baik diharapkan dapat mendorong atau menggerakkan pegawai agar bisa bekerja dengan maksimal dengan segala kemampuan sesuai bidang masing-masing. Motivasi berperan menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk berperilaku dan bertindak dalam menggerakkan dan mengelolah kearah tertentu kepada para karyawan agar bisa sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Menurut Karlinger Dan Padhazur Dalam Regina Resa (2010) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang dilihat dari hasil wawancara dalam pengambilan data awal (observasi) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto bahwa instansi tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin selama ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengutarakan pendapatnya terkait dengan permasalahan yang terjadi. Sehingga pegawai merasa di hargai keberadaannya di kantor. Pemimpin memiliki kepedulian atas keberadaan pegawai di kantor pemimpin selama ini berusaha untuk menyampaikan ke pegawainya untuk bekerja lebih optimal. Pada Dinas Pendidikan ini pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing masing. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya kinerja yang optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka, penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten jeneponto

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan kepada pihak-pihak terkait, seperti dinas pendidikan kabupaten jeneponto dan mahasiswa sebagai peneliti.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki kinerja sehingga dinas pendidikan kabupaten jeneponto dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi pihak akademisi diharapkan penelitian ini sebagai referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.
4. Bagi peneliti peneliti ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan cara mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, 1985). Menurut Veithzal Rivai (2004), proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan. Menurut Widjaja (2002) gaya kepemimpinan yaitu “kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan (maturity) bawahan yang akan dipengaruhi oleh pemimpin.” Selain itu, menurut Istianto (2009) dalam Setyawan (2007) gaya kepemimpinan adalah “kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah

orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya.” Selanjutnya, menurut Handoko (2003) gaya kepemimpinan adalah “dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.”

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 1995) Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikirkir mengenai potensi kecakapan mereka.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya kearah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya

2. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994) teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Sehubungan dengan itu penulis akan mengemukakan enam jenis atau model kepemimpinan yang ada. Yaitu: 1) Demokratis; 2) Otokratis; 3) Partisipatif.

- a) Demokratis, Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
- b) Otokratis, Jenis kepemimpinan seperti ini akan tampak seperti diktator. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya ini ditandai dengan kebergantungan pada yang berwenang dan menganggap bahwa bawahan hanya akan melakukan sesuatu jika diperintah. Umumnya gaya kepemimpinan seperti ini dilaksanakan pada negar-negara yang menganut asas komunis.
- c) Partisipatif Kepemimpinan dengan jenis seperti ini dipakai untuk memotivasi bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seperti ini cocok dilakukan pada perusahaan dimana keputusan harus dilaksanakan bersama.

Jenis kepemimpinan seperti ini pada umumnya merupakan seorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut P. Siagian (2003) terdapat 5 (lima) fungsi gaya kepemimpinan yakni:

- a) Fungsi penentuan arah, setiap organisasi, baik berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pimpinan mengelola dengan efektif. Dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus demikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.
- b) Fungsi sebagai Juru Bicara, fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, lembaga keuangan peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup dari bantuan dari pihak lain.
- c) Fungsi sebagai Komunikator, suatu komunikasi dapat dinyatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengomunikasikan saran-saran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan dalam organisasi.
- d) Fungsi sebagai Mediator, konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi kemampuan

menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektifnya seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi.

- e) Fungsi sebagai Integrator, adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana, dan tenaga, serta diperlukan spesialisasi dan pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator, terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pemimpin. Terlepas terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya integrator, hanya cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntukan, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perancangan. (Kartina Kartono, 1998).

4. Motivasi kerja

Pengertian motivasi kerja motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memnunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran dan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, Sondang P. Siagian (2008).

5. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Fahmi (2017) menyatakan bahwa Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor sebagai motivasi sebagai daya pendorong atau penguat sehingga individu tergerat untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan,

6. Metode Motivasi

Beragam metode dapat dilakukan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahan Malayu S.P Hasibuan (1996) menyatakan bahwa ada dua metode yang biasa didalam motivasi, yaitu :

- a. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan langsung pada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- b. Motivasi tdk langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja /kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

7. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau

pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik, yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pengertian kinerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dari seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman, kerajinan, profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansn (2007), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahlian, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Sedarmayanti dalam Gatot Subrata (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Adapun menurut *Mathis* dan *Jackson* (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka; 2) Motivasi; 3) Dukungan yang diterima; 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

9. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya: Menurut Nawawi (2013), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*).

Sedangkan mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, *Robbins* (2008) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- a) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001), harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu produktif antara lain: 1) kepercayaan diri; 2) rasa tanggung jawab; 3) cinta terhadap pekerjaan; 4) pandangan ke depan; 5) mampu menyelesaikan persoalan; 6) penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah; 7) memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan; dan 8) kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam pencapaian hasil dengan pendekatan akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka diharapkan kinerja organisasi pemerintah akan semakin baik.

B. Tinjauan Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain termasuk fenomena yang terdapat didalam kehidupan bermasyarakat. Kajian empiris dapat diterapkan dibeberapa bidang atau disiplin ilmu seperti ilmu ekonomi, sosial, sains dan kesehatan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

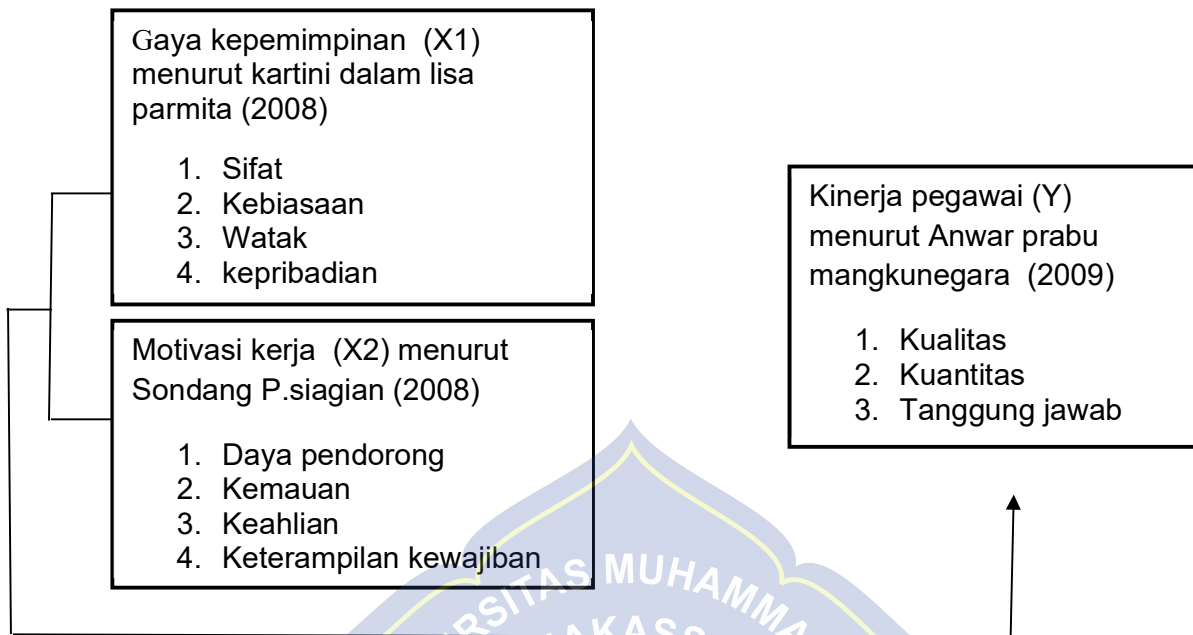
Tabel 1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil penelitian
1.	Sri Suranti (2002)	Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis	Motivasi pegawai (X) Gaya kepemimpinan (X) Kinerja pegawai (Y)	Analisis of variance	Hasil penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Bryan johannes tampi (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BANK negara indonesia	Gaya kepemimpinan (X) Motivasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil Analisis secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Wandara Agus Cahyono, Djamrud Hamid Dan Gunawang Eko Nurjahjono (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BANK indonesia	Gaya kepemimpinan (X) motivasi kerja (X) Kinerja karyawan. (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil uji secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan
4.	Desiana ututarinda sari, willer slamet H (2021)	Analisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap	Insentif (X) gaya kepemimpinan (X) motivasi kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat signifikan antara seluruh variabel bebas yang

		motivasi kerja dan produktivitas karyawan.	produktivitas karyawan (Y)		digunakan terhadap variabel terikat
5.	Dwi suci agustina (2020)	Analisis budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm denga motivasi kerja sebagai variabel intervering	Budaya organisasi (X) gaya kepemimpinan (X) kinerja karyawan (Y) Motivasi kerja (Y)	Pendekatan deskriptif kuantitatif	Hasilnya menunjukkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Pantun bukit, fakhrul rozi yamali, dan rezki ananda (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel inteверeng pada dinas pekerjaan dinas umum dan perumahan rakyat provinsi jambi.	Gaya kepemimpinan (X) kinerja pegawai (X) motivasi (Y) disiplin kerja(Y)	Analisis regresi linear berganda	Berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Kerangka pikir yang disajikan diatas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan X1 dan motivasi kerja X2 berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Y.

D. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah diajukan , maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini menggunakan data numerik dari kuesioner atau angket untuk mendeskripsikan suatu variabel dengan gejala-gejala keadaan yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Kec. Binamu, Kab. Jeneponto, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan untuk penelitian ini direncanakan kurang lebih selama satu bulan dimulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah Data Kuantitatif yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer sebagai data yang berasal dari objek penelitian yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data. Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada dinas pendidikan kab jeneponto yang berjumlah 136 pegawai

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti sehingga informasi apapun yang dihasilkan oleh sampel bisa

dianggap mewakili keseluruhan populasi. Menurut Soehartono (2004) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dalam berbagai penelitian kadangkala dikembangkan sebagai era dalam masalah penarikan sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto (2002).

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak *Random sampling*, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

N =Jumlah sampel

N =Jumlah Populasi

d² =batas toleransi kesalahan

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{136}{136 \cdot (0,1)^2 + 1} = 58$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku ataupun jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada dibalik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut. Proses yang dilakukan oleh peneliti secara langsung (bukan oleh sistem penelitian atau orang lain) dengan cara melakukan pengamatan mendetail terhadap manusia.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai dinas pendidikan di kabupaten jeneponto.

3. Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberi respon atas daftar pernyataan tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner atau angket tertutup yaitu angket yang pernyataan dan pertanyaannya tidak memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab sesuai dengan pendapat dan keinginan responden. Teknik yang digunakan adalah teknik skala likert dari 1 sampai 5 dengan rumusan sebagai berikut :

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif dimana indikatornya tidak nampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Adapun batasan definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel X1,X2)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya Kepemimpinan menurut Kurt Lewin, adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu terutama dalam konteks kerja. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Indikator variabel X1

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Temperamen
- d. Watak
- e. Kepribadian

Indikator variabel X2

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Keahlian
- d. Keterampilan kewajiban

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Sebagai dorongan internal yang dimiliki pegawai untuk

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Indikator variabel Y

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa: “valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validasi rendah”. Sebuah instrumen dikatakan valid ketika mampu mengukur apa yang diinginkan dan bisa mengungkapkan data yang ada divariabel secara tepat.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) “instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, tetapi akan menghasilkan data yang akan sama”. Rumus yang akan digunakan adalah *Spearman Brown (splithalf)*, sebagaimana yang akan dikemukakan oleh sugiyono (2017) sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Dimana:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi *product moment* antara belum belahan pertama dan kedua

Pengujian reliabilitas dengan penggunaan metode *Croanbach Alpha* maka r hitung terwakili oleh nilai Alpha. Jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner yang diuji terbukti reliabel.

H. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel/penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai . variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali,2010:58).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), terhadap kinerja (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali,2005):

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefesien garis regresi

X1 = variabel independen gaya Kepemimpinan

X2 = variabel independen Motivasi

e =Variabel Gangguan

I. Uji Hipotesis

1. Uji signifikan simultan (uji statistik F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005.) dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah

Ho: variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai

Ha: variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 2) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

2. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Menurut Sugiyono (2015) "koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen". Menurut Siregar (2017). Adapun rumus dari determinasi yaitu:

$$KD = (r^2) \times 100$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3. Uji-t

Uji-t dapat digunakan dalam mengetahui signifikansi/keberhasilan koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang sedang diajukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 25 For Windows*. Adapun rumus Uji-t yang dikemukakan oleh sugiyono (2021) yaitu :

Dimana:

t = Uji perbandingan (nilai t yang dihitung)

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

Kriteria pengujian hipotesis menurut sugiyono (2021) yaitu :

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $>$ dari α (0,05) maka hipotesis akan di terima
2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $<$ dari α (0,05) maka hipotesis akan di tolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dideskripsikan hasil penelitian dan pembahasan dari data menyangkut fokus penelitian sebagai tigtat lanjut dari hasil pengumpulan data. Berikut deskripsi hasil penelitian melalui prosedur pengumpulan data berupa observasi, dan penyebaran angket, dan studi dokumentasi yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil penelusuran data dilapangann yang kemudian difungsional sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut

A. Sejarah Umum Kantor Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

Abd. Djalil Sikki sebagai Bupati yang ke 2 Periode tahun 1960-1966 menggantikan Mallajong Dg Liwang yang menjadi Bupati pertama Tahun 1959-1960, dimasa kepemimpinan Ibu kota Kabupaten Jeneponto dipindahkan dari kampung Monro-Monro ke Bontoosunggu dan beliau memprakarsai dibuatnya Lambang Deerah Kabupaten Jeneponto melalui peraturan daerah nomor 11 Tahun 1978 tentang penggunaang lambang daerah pada masa Kepemimpinan Bupati Jeneponto, H.M Ishak Iskandar. Selain itu Abd. Djalil Sikki merintis pembangunan berbagai sektor termasuk sektor pendidikan dan juga membangun sekolah pertama yaitu SMAN 1 Jeneponto, sampai sekarang ini masi terpakai dan dibangun tahun 1978 dan dari jasa beliau Abd. Djalil Sikki oleh pemerinta Kabupaten Jeneponto mengabadikan namanya sebagai nama jalan ABD. Djalil Sikki dimana berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto.

1. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

a. Visi

Jeneponto Smart 2023 Berdaya Saing, Maju Relegius dan Berkelanjutan

b. Misi

- Meningkatkan Kualitas Manusia
- Meningkatkan Deraja Pendidikan Masyarakat (JENEPONTO CARA'DE)

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

Untuk menjawab atau menyelesaikan permasalahan yang disebutkan Bab 1, yaitu seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto? untuk menyelesaikan permasalahan ini perlu adanya suatu analisis. Dari analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahannya.

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 58 orang. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

1. umur

Tabel 3 Persentase Pegawai Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Presentase
25-35 Tahun	18	32,31%
36-45 Tahun	24	36,92 %
46-55 Tahun	11	18,46%
Diata 56 Tahun	5	12,31%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2024

Pada tabel 3 menunjukkan presentase pegawai terbanyak pada kisaran umur dari 36-45 tahun, itu dikarenakan diusia tersebut masuk pada kategori umur produktifitas seseorang dalam menerima sebuah tanggung jawab.

2. jenis kelamin

Tabel 4 persentase pegawai berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin f	Frekuensi (orang)	Presentase
Laki – laki	22	41,07 %
Perempuan	36	57,93 %
Jumlah		

Sumber: data primer yang diolah tahun 2023

Pada tabel 4 menunjukan, presentase pegawai terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, itu dikarenakan tugas-tugas pekerjaan pada kantor membutuhkan orang-orang yang kreatif.

3. Lama Bekerja

Tabel 5 Presentase Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Presentase
0-5 Tahun	9	16,93%
5-10 Tahun	25	44,21%
10 Tahun	24	38,46%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukan bahwa presentase pegawai berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu 25 orang dengan masa kerja 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa kerja diatas 10 tahun pegawai telah memiliki banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Masa kerja pegawai dalam organisasi /perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, karena dengan masa kerja yang lama pegawai akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan.

4. Latar Belakang Pendidikan

Tabel 6 Persense Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase
SMA/SMK	6	12,37 %
S1	40	53,80%
S2	10	30,76%
S3	2	3,07%
Jumlah	58	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan persentase pegawai Dinas Pendidikan Kab Jeneponto dominan diisi oleh lulusan sarjana sebanyak 40 orang dan dapat dikategorikan pendidikan yang sangat baik. tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskripsi variabel penelitian akan diuraikan pada bagian ini. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Gaya Kepemimpinan X1

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Sifat ramah pimpinan sangat menunjang aktifitas dalam menjalankan pekerjaan	38	20	0	0	0	58
2	Pimpinan memiliki pola bicara yang tegas	25	33	0	0	0	58
3	Pimpinan sering memberikan motivasi terhadap pegawai	24	23	10	1	0	58
4	Kebiasaan pimpinan yang sering memberikan masukan memberikan masukan dapat meningkatkan kinerja pegawai	16	28	13	1	0	58
5	Pimpinan yang temperamen dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun	17	25	16	0	0	58
6	Sifat temperamen pimpinan dapat membuat pegawai takut melakukan kesalahan dalam bekerja	10	43	5	0	0	58
7	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran	21	35	2	0	0	58

8	Ketegasan pimpinan dapat membuat pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan	18	34	5	0	0	58
9	Pimpinan mampu mensejahterakan pegawai	13	40	5	0	0	58
10	Pimpinan mampu mengontrol tiap pegawai	21	32	5	0	0	58

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

a. Tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel.

Dari hasil tabel jawaban responden variabel X1 gaya kepemimpinan jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin setuju 40 responden pada item variabel Gaya Kepemimpinan. Pimpinan mampu menasehati pegawai hal ini dikarenakan pemimpin dapat bertanggung jawab dalam menasehati pegawainya.

Tabel 8 Motivasi Kerja

No	DAYA PENDORONG	SS	S	KS	TS	STS	jumlah
1	Saya bekerja dengan baik krena alasan tertentu	38	19	1	0	0	58
2	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya	30	28	0	0	0	58
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memiliki inisiatif yang tinggi	24	19	11	4	0	58
4	Saya selalu mengembangkan inovasi terhadap ide ide kerja dalam menyelesaikan tugas	19	26	12	1	0	58
5	Saya menyukai pekerjaan yang menantang	13	26	16	0	0	58
6	Saya berani menghadapi resiko dalam melakukan pekerjaan saya	9	38	5	6	0	58
7	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	22	29	2	5	0	58
8	Sebagai seorang pegawai saya harus patuh kepada aturan	22	31	5	0	0	58

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

b. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban respondeng tentang variabel motivasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel.

Dari hasil tabel pada jawaban responden variabel X2 motivasi kerja, jawaban respondeng dengan jumlah yang banyak dengan poin sangat setuju sebanyak 38 responden pada 1 item variabel motivasi kerja . dalam sebuah melaksanakan pekerjaan pegawai selalu mempunyai alasan tertentu. Hal ini dikarenakan pegawai selalu melaksanakan tanggung jawabnya dengan alasan tertentu

Tabel 9 Kinerja Y2

No	KUALITAS	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Saya bekerja dengan baik	21	28	5	4	0	58
2	Saya memiliki orientasi keberhasilan perusahaan	17	20	15	6	0	58
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok	15	23	9	11	0	58
4	Saya memiliki hubungan yang baik sesama pegawai	25	10	16	7	0	58
5	Saya patuh terhadap ketentuan kerja serta memahami dengan baik tanggung jawab dan kewajiban saya	30	20	5	3	0	58
6	Saya selalu memahami kewajiban saya	35	20	3	0	0	58

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

c. tanggapan responden terhadap kinerja(Y)

Analisis deskripsi jawaban respondeng tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan--pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel. Dari hasil tabel pada jawaban responden variabel Y jawaban responden dengan jumlah yang banyak dengan poin sangat setuju sebanyak 35

responden pada item variabel kinerja, Saya selalu memahami kewajiban saya. Tentunya memenuhi kewajiban sebagai pegawai akan membuat kinerja pegawai bisa lebih produktif.

C. Uji Validasi Dan Uji Realibitas

a. Uji validitas

Tabel 10. Hasil uji validitas

Variabel	Item pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keputusan
Gaya Kepemimpinan X1	X1.1	0,303	0,266	Valid
	X1.2	0,731	0,266	Valid
	X1.3	0,589	0,266	Valid
	X1.4	0,705	0,266	Valid
	X1.5	0,661	0,266	Valid
	X1.6	0,430	0,266	Valid
	X1.7	0,568	0,266	Valid
	X1.8	0,639	0,266	Valid
	X1.9	0,637	0,266	Valid
	X1.10	0,603	0,266	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,488	0,266	Valid
	X2.2	0,563	0,266	Valid
	X2.3	0,695	0,266	Valid
	X2.4	0,638	0,266	Valid
	X2.5	0,637	0,266	Valid
	X2.6	0,480	0,266	Valid
	X2.7	0,506	0,266	Valid
	X2.8	0,400	0,266	Valid
Kinerja pegawai	Y1.1	0,516	0,266	Valid

	Y1.2	0,753	0,266	Valid
	Y1.3	0,778	0,266	Valid
	Y1.4	0,638	0,266	Valid
	Y1.5	0,696	0,266	Valid
	Y1.6	0,554	0,266	Valid

Sumber: data olahan SPSS tahun 2024

Pada tabel 10 diatas, dapat dilihat dari pengujian oleh data dengan menggunakan SPSS 25. Dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0.266 Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan, dan dapat diajukan untuk digunakan mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kab Jeneponto

b. uji reliabilitas

uji realibilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukuannya. Instrument reabilitas biasa menggunakan batas nilai crombach alpha > 0,06 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut hasil pegujian reabilitas dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 11 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,789	Reliabel
Motivasi	0,668	Reliabel
Kinerja	0,735	Reliabel

Sumber : Data Olahan Spss Tahun 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 11 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,789, variabel motivasi kerja 0,668, dan variabel dari kinerja 0,735. Jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

d. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas

pengujian multikolinieritas

bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian inflation faktor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 1 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 12. Hasil Pengujian multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.303	3.536		-2.065	.044		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.305	.152	.309	2.014	.049	.298	3.357
	MOTIVASI KERJA	.562	.171	.505	3.288	.002	.298	3.357

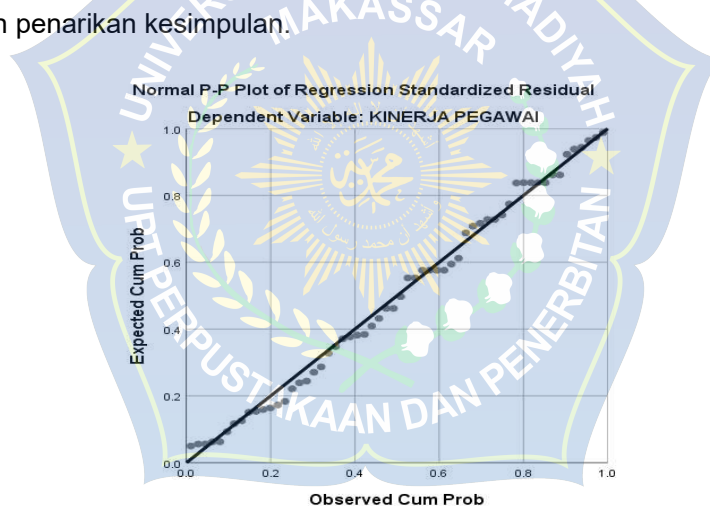
Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2024

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing Variabel tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolernace $0,298 > 0,1$ dan VIF diperoleh $3,357 < 10$.

b. Uji Normalitas

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi Normalitas yang dimaksudkan dalam asumsi klasik pendekatan OLS adalah data residual yang dibentuk model regresi linear terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya. Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan normal p-p plot dapat dilakukan melihat sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan data residual terdistribusi normal,

Kelemahan dari uji normalitas dengan normal p-p plot terletak pada kriteria dekat jauhnya sebaran titik-titik tersebut sehingga sangat dimungkinkan terjadi kesalahan penarikan kesimpulan.

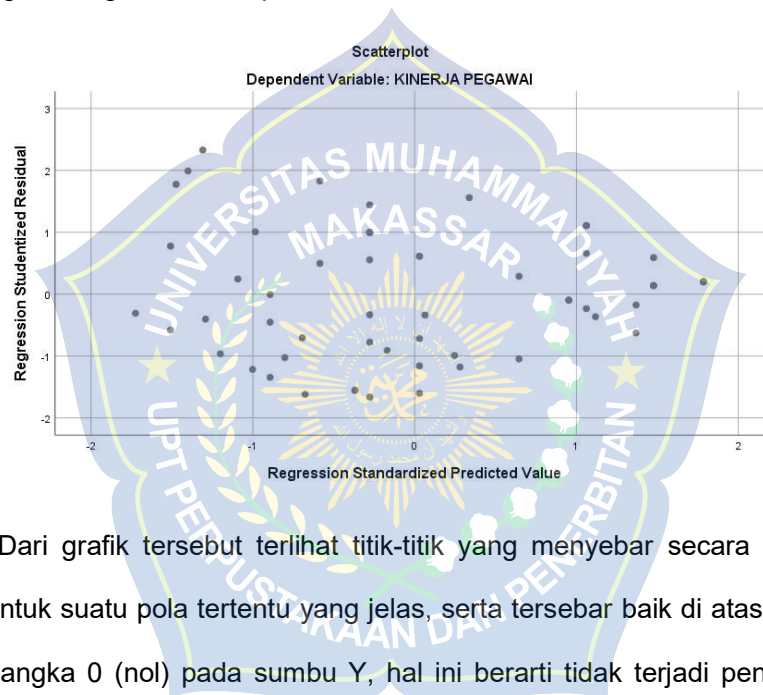


Gambar 2: grafik normal p-p of regesion standardized residual
 Sumber : data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan dari (gambar 2) di atas, sebaran titik-titik relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hal ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linesr dengan pendekatan OLS.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

e. Analisis regresi linear berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model

persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Semangat Kerja, bila nilai variabel bebas Kepemimpinan dan Motivasi dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda sebagai yang tertera sebagai berikut:

Tabel 13. Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.303	3.536		-2.065	.044
GAYA KEPEMIMPINAN	.305	.152	.309	2.014	.049
MOTIVASI KERJA	.562	.171	.505	3.288	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

E. Uji Hipotesis

1. Uji signifikan simultan (uji statistik F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel

Tabel 15. Uji signifikan simultan (uji statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.729	2	226.364	43.577	.000 ^b
	Residual	285.702	55	5.195		
	Total	738.431	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 15 uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh Sig F $0,000 < 0,05$ (5%) dengan Fhitung 0,778 maka (Fhitung > Ftabel) = $0,778 > 0,266$ maka model regresi dipergunakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja di Dinas Pendidikan Kab Jeneponto Dengan demikian hipotesis diterima.

2. Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 16. Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.599	2.279	1.451

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Hasil analisis variable bebas terhadap variable terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.613 atau 61 persen. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61 % terhadap variabel terikat (Y) yakni semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 39 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variable sedang karena semakin kecil angka RSquare semakin lemah hubungan kedua variabel.

3. Uji (t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini F_{tabel} yang digunakan adalah 1,789.

Tabel 17. Uji t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-2.065	.044
	GAYA KEPEMIMPINAN	2.014	.049
	MOTIVASI KERJA	3.288	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan t_{hitung} dapat disimpulkan sebesar, 3,288 dengan t_{tabel} 1,789 dan nilai signifikan sebesar 0,002 jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X2 motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Y secara parsial. Variabel X2 mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari nilai 0,005 atau nilai 0,002 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Nilai tabel, sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.049 < 0,05$ dan variabel X1 gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja Y secara persial. Variabel X1 mempunyai nilai signifikan 0,049, nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari hasil uji persial dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor X1 dan X2 motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Y secara persial.

C. Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini dibuktikan melalui diperolehnya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang terhitung valid maka berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan, H_0 di tolak dan dalam penelitian ini berhasil membuktikan kedua Hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan diperoleh juga nilai korelasi yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol atau tidak terjadinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai didalam pencapaian rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, faktor dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara langsung, mampu berinteraksi dengan baik terhadap pegawai, menerapkan kedisiplinan lingkungan kerja dan menjadi contoh bagi para bawahan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada masing masing bidang kerja yang terdapat pada dinas Pendidikan Kab. Jeneponto.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan Kinerja setiap pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam lingkup pada Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka diajukan beberapa masukan atau saran sebagai berikut :

1. Disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan lagi bagi hal-hal yang berkaitan dengan indikator Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja , guna

menjaga tingkat Kinerja pegawai sehingga para pegawai dapat mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara lebih mendalam sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Suci Dwi. 2020. *Analisis Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bukit Pantun, dkk. 2019. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen dan Sains, 4 (2), Oktober 2019, pp. 413-422.
- Bryan Johannes tampi. 2024 *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk, Regioal sales Manado*” *Journal acta diurnal* Vol. II No.4.2024
- Cahyono Agus Wandara, dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 33 No. 2 April 2016).
- Desiana ututarindasari, willer slamet H 2021
- Jayanti Tri Kurnia, dkk. 2019. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen Vol, 9 No. 1 2019.
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reza, A., Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subrata, Gatot. 2009. *Automasi Perpustakaan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tampi Johannes Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia* (Jurnal “Acta Deurna” Vol III No. 04. Tahun 2014)

Utarindasari Destiana, dkk. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jurnal JMBK, Vol 2, No. 1, April 2021.



L A M P I R A N



KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KAB. JENEPONTO

Nama :

Kelas :

Petunjuk Mengerjakan

1. Bacalah pernyataan pernyataan pada lembar berikut ini.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu Alternatif jawaban yang tertera di kolom sebelah kanan dari setiap pernyataan
Kolom terdiri dari 4 pilihan dengan tanda arti sebagai berikut
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Tidak Setuju
3. Apabilah terdapat pernyataan-pernyataan yang kurang jelas, jangan malu untuk bertanya.

Jawablah pertanyaan berikut dengan jujur

Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
SIFAT						
1	Sifat ramah pimpinan sangat menunjang aktifitas dalam menjalankan pekerjaan					
2	Pimpinan memiliki pola bicara yang tegas					
KEBIASAAN						
3	Pimpinan sering memberikan motivasi terhadap pegawai					

4	Kebiasaan pimpinan yang sering memberikan masukan memberikan masukan dapat meningkatkan kinerja pegawai					
TEMPERAMEN						
5	Pimpinan yang temperamen dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun					
6	Sifat temperamen pimpinan dapat membuat pegawai takut melakukan kesalahan dalam bekerja					
WATAK						
7	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran					
8	Ketegasan pimpinan dapat membuat pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan					
KEPRIBADIAN						
9	Pimpinan mampu mensejahterakan pegawai					
10	Pimpinan mampu mengontrol tiap pegawai					

Motivasi kerja (X2)

DAYA PENDORONG						
1	Saya bekerja dengan baik krena alasan tertentu					
2	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya					
KEMAUAN						
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memiliki inisiatif yang tinggi					
4	Saya selalu mengembangkan inovasi terhadap ide ide kerja dalam menyelesaikan tugas					
KEAHLIAN						
5	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
6	Saya berani menghadapi resiko dalam melakukan pekerjaan saya					
KETERAMPILAN DAN KEWAJIBAN						
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
2	Sebagai seorang pegawai saya harus patuh kepada aturan					

Kinerja pegawai (Y)

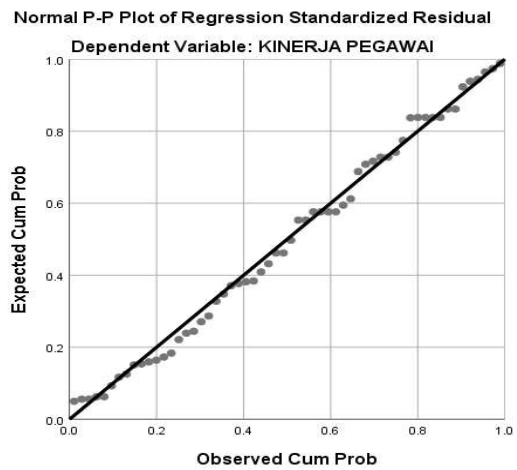
KUALITAS						
1	Saya bekerja dengan baik					
2	Saya memiliki orientasi keberhasilan perusahaan					
KUANTITAS						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok					
4	Saya memiliki hubungan yang baik sesama pegawai					
TANGGUNG JAWAB						
5	Saya patuh terhadap ketentuan kerja serta memahami dengan baik tanggung jawab dan kewajiban saya					
6	Saya selalu memahami kewajiban saya					

UJI MULTIKOLONIERITAS

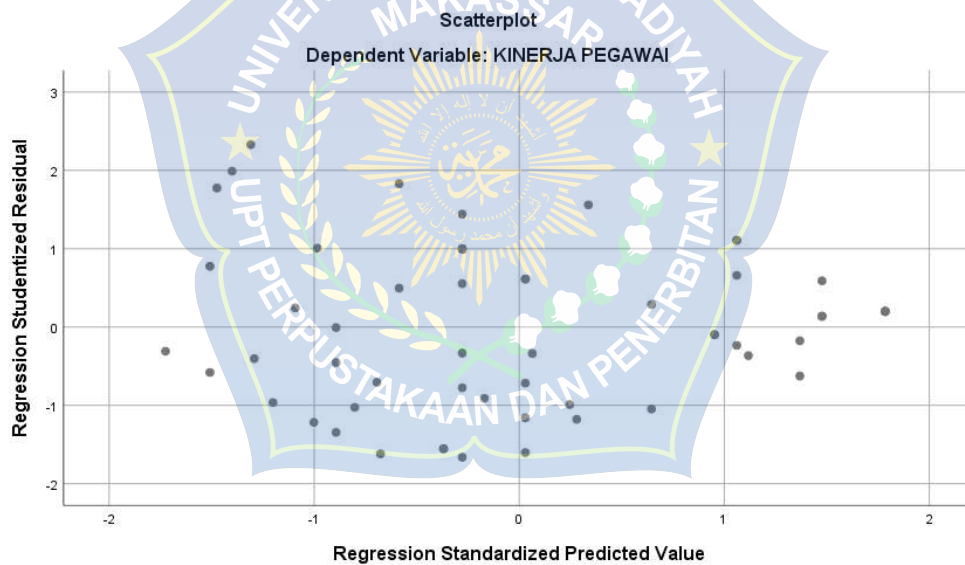
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.298	3.357
	MOTIVASI KERJA	.298	3.357

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI NORMALITAS



UJI HETEROSKEDASTISITAS



REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.303	3.536		-2.065	.044
GAYA KEPEMIMPINAN	.305	.152	.309	2.014	.049
MOTIVASI KERJA	.562	.171	.505	3.288	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.729	2	226.364	43.577	.000 ^b
	Residual	285.702	55	5.195		
	Total	738.431	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

UJI T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-2.065	.044
	GAYA KEPEMIMPINAN	2.014	.049
	MOTIVASI KERJA	3.288	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.599	2.279	1.451

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

DOKUMENTASI PENEITIAN





RIWAYAT HIDUP



Adam Arjuna Putra, lahir di Jeneponto 08 November 2000, anak Sulung dari 2 bersaudara, putra dari pasangan bapak Muh. Rais S.Sos dan ibu Yuliaty S.Pd. Riwayat pendidikan: penulis memulai pendidikan dasar di SDN No 124 Bontoramba pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun

yang sama penulis menempuh pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Tamalatea dan tamat pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA NEGR I Tamalatea dan tamat pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan tingkat Perguruan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Atas petunjuk Allah SWT. Disertai do'a-do'a orang tua dalam menjalani aktivitas akademik diperguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Jeneponto.

BAB I Adam arjuna putra

105721128919

by Tahap Tutup



Submission date: 29-Jul-2025 08:08AM (UTC+0700)

Submission ID: 2722148812

File name: BAB_1_74.docx (21.74K)

Word count: 647

Character count: 4989

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.umm.ac.id 2%
Internet Source

2 Dewi Andriani, Bayu Hari Prasajo, Machfudz Efendi. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung Sidoarjo" JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 2%
Publication

3 repository.umnaw.ac.id 2%
Internet Source

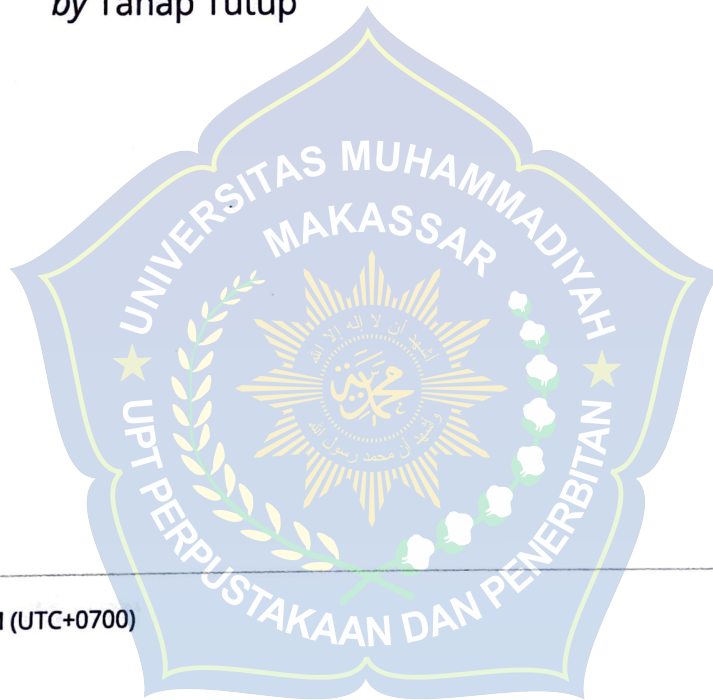
Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB II Adam arjuna putra 105721128919

by Tahap Tutup



Submission date: 29-Jul-2025 08:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 2722149269

File name: BAB_2_63.docx (48.29K)

Word count: 2510

Character count: 19215

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

3%

2

repositori.uma.ac.id

Internet Source

3%

3

studyacademia.com

Internet Source

2%

4

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

2%

5

digitallib.iainkendari.ac.id

Internet Source

1%

6

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

1%

7

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

1%

8

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

1%

9

ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

1%

10

repository.unja.ac.id

Internet Source

<1%

11

download.garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1%

12

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1%

BAB III Adam arjuna putra 105721128919

by Tahap Tutup



Submission date: 29-Jul-2025 08:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 2722149558

File name: BAB_3_60.docx (31.59K)

Word count: 1234

Character count: 8451

BAB III Adam arjuna putra 105721128919

ORIGINALITY REPORT

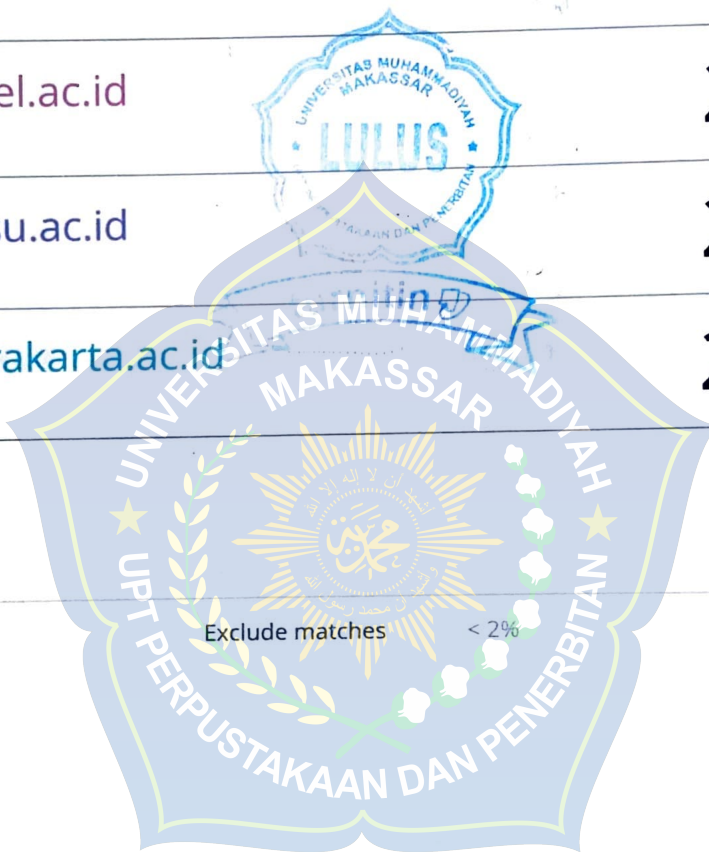
10%	10%	2%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	4%
2	repository.nobel.ac.id Internet Source	2%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB IV Adam arjuna putra

105721128919

by Tahap Tutup



Submission date: 29-Jul-2025 08:10AM (UTC+0700)

Submission ID: 2722150077

File name: BAB_4_58.docx (105.33K)

Word count: 2987

Character count: 19702

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Dina Rispianti. "Pengaruh Efektivitas Pembelajaran dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen pada Akademi Maritim Indonesia Medan", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025
Publication 3%

2 repository.iainpalopo.ac.id
Internet Source 3%

3 studyacademia.com
Internet Source 2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB V Adam arjuna putra

105721128919

by Tahap Tutup



Submission date: 29-Jul-2025 08:11AM (UTC+0700)

Submission ID: 2722150303

File name: BAB_5_56.docx (21.21K)

Word count: 244

Character count: 1760

BAB V Adam arjuna putra 105721128919

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

fuah.uinkhas.ac.id

Internet Source

3%



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

