

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRPSI

Oleh
IDAM MULYADI
NIM 105720521915



Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh
IDAM MULYADI
NIM 105720521915



Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSEMBAHAN

“Karya Ilmiah ini kupersembahkan untuk Bapak, Ibu, saudara, dan para sahabat saya yang tercinta yang selalu mendoakan saya, yang telah banyak berkorban dan memotivasi saya dalam menyelesaikan Skripsi Karya Tulis Ilmiah”.

MOTTO HIDUP

“Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga saya, namun bagi saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tapi seberapa besar usaha kamu untuk mewujudkan impian itu”.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan".

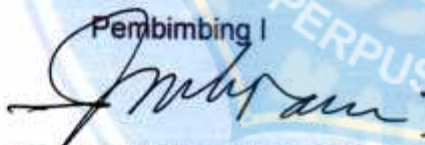
Nama Mahasiswa : Idam Mulyadi
Nomor Stambuk/NIM : 105720521915
Program Studi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, tanggal 31 Agustus 2019 di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

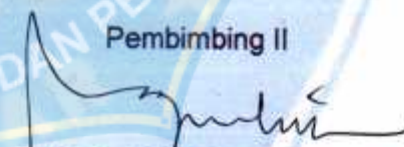
Makassar, 31 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I


Drs. Muh Ikram Idrus, SE, M.Si
NIDN: 0026125901

Pembimbing II


Ir. H. M. Akib Agusalim, MM
NIDN: 0014106010

Mengetahui


Dekan
Ismail Rasulong, SE, MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM:1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : **Idam Mulyadi, NIM : 105720521915**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 30 Dzulhijjah 1441H / 31 Agustus M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

30 Dzulhijjah H
Makassar, _____
31 Agustus M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM (.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Sekretaris : Dr. Agusalim, HR, SE., MM (.....)
4. Penguji
 1. Dr. Muhammad Rusydi, MSi (.....)
 2. Syarthini Indrayani, SE., M.Si (.....)
 3. Nasrullah, SE.,MM (.....)
 4. Firman Syah, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Idam Mulyadi
Stambuk : 105720521915
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Morivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan".

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 31 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



Idam Mulyadi

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM:108557



ABSTRAK

IDAM MULYADI, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diadakan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian ini yaitu pegawai sebanyak 64 orang responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

IDAM MULYADI, 2019. *This study aims to analyze the effect of motivation and leadership style to employee performance. This research was held at the Office of Industry and Trade of South Sulawesi Province. The sample of this study was 64 respondents. This study is a quantitative research and analysis methods of data using multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables of motivations and leadership style to employee performance. In partial leadership style does not significantly affect the performance of employees while variable motivation significantly affect the performance of employees at a significance level of less than 0,05 or 5%.*

Keywords : Motivation, Leadership Style, Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat serta karunia yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan, Sayyidina Muhammad SAW.

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

Teristimewa dan terutama saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Abd. Azis & Ibu Nur Bia, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasi sayang dan doa tulus tak pamrih. Saudara-saudaraku dan keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya 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. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., Ketua Program Studi Fkultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Drs. Muh. Ikram Idrus, SE.,M.Si, Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. H. Akib Agusalim.,MM, Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada saya 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 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi saya.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu-persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga saya dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Saya menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu saya mengharapkan masukan berupa saran dan nkritik yang membangun dari pembaca demi meningkatkan manfaat dari Skripsi ini. Akhir kaya saya mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi yang luar bisa bagi keberhasilan Skripsi ini.

Billahi fii Sabilil Haq, Fstabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 5 September 2019

Idam Mulyadi

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Motivasi	6
2. Gaya Kepemimpinan	10

3.	Kinerja Pegawai	15
B.	Keterkaitan Antara Variabel	20
1.	Motivasi dengan Kinerja Pegawai	20
2.	Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	20
C.	Tinjauan Empiris	21
D.	Kerangka Pemikiran.....	22
E.	Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
A.	Jenis Penelitian.....	25
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
1.	Lokasi Penelitian	25
2.	Waktu Penelitian	25
C.	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
D.	Penentuan Sampel	26
1.	Populasi.....	26
2.	Sampel	27
E.	Metode Pengumpulan Data	27
1.	Data Premier.....	27
2.	Data Sekunder	28
F.	Metode Analisis Data	28
1.	Uji Kualitas Data	28
2.	Uji Asumsi Klasik	29
3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
G.	Devenisi Variabel	32

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
1. Fokus, Locus dan Waktu Penelitian	35
2. Sejarah Singkat Kantor Dinas Perindustrian dan Prdagangan Provinsi Sulawesi Sleatan.....	35
3. Struktur Organisasi	38
B. Analisis Deskriptif	40
1. Responden Berdasarkan Kelamin	40
2. Responden Berdasarkan Usia.....	40
3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
C. Analisis dan Pembahasan	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reabilitas	44
D. Pembahasan dan Analisi Data.....	45
1. Deskriptif Variabel Motivasi	45
2. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
3. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	55
E. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Multikolinearitas	59
2. Uji Normalitas.....	60
3. Uji Heteroskedastisitas.....	62
F. Uji Hipotesis	63
1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	63
2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	64

3.	Regresi Linear Berganda	65
4.	Koefisien Korelasi Berganda	66
5.	Koefisien Determinasi	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		67
A.	Kesimpulan	67
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

2.1	Tinjauan Empiris	21
3.1	Operasional Variabel	32
4.1	Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	39
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.6	Hasil Uji Validitas	42
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.8	Merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dalam lingkungan kerja yang bersih dan tenang	45
4.9	Kompensasi yang cukup dan memadai kebutuhan hidup	45
4.10	Supervisi tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukum kepada pegawai	46
4.11	Motivasi dengan memberikan jaminan kerja	46
4.12	Status dan tanggung jawab kerja yang diemban cukup jelas	47
4.13	Peraturan dikantor bersifat fleksibel	47
4.14	Merasa termotivasi dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan Hidup	48
4.15	Bekerja dengan jujur dan benar agar memiliki prestasi yang baik dalam Kantor	48
4.16	Bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak saya sebagai pegawai	48

4.17	Bekerja untuk mendapat jabatan sesuai dengan yang saya inginkan	49
4.18	Merasa lebih untuk memulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet ke kantor	49
4.19	Merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa ad tantangan didalamnya	50
4.20	Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawannya	50
4.21	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar	51
4.22	Pemberian tugas sesuai dengan prosedur yang sudahy ditetapkan	51
4.23	Pemimpin berkomunikasi dengan baik	52
4.24	Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai	52
4.25	Pegawai termotivasi untuk menjelaskan tugas dengan baik	53
4.26	Pemimpin mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan mengambil keputusan	53
4.27	Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pemimpin	54
4.28	Pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai	54
4.29	Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	54
4.30	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat	55
4.31	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	55
4.32	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki	56

4.33	Saya mampu memahami permasalahan yang kompleks didalam kantor	56
4.34	Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	57
4.35	Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	57
4.36	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi	58
4.37	Mampu melakukan negosiasi pekerjaan dengan masyarakat dan memberikan pelayanan yang baik	58
4.38	Hasil Uji Multikolinearitas	59
4.39	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	61
4.40	Uji F	63
4.41	Uji t	64
4.32	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66



DAFTAR GAMBAR

2.2	Kerangka Berpikir	23
4.1	Struktur Organisasi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan	38
4.2	Hasil Uji Normalitas	60
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Menurut Ambarwati (2008:12) bahwa kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2009) yang meneliti pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi lebih banyak sebagai alat motivator sehingga motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai.

Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pencapaian keinginan didalam sebuah organisasi, SDM merupakan merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif, efisien, produktif, dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan yang profesional, berkualitas, dan berkompentensi dalam menjalankan tugasnya.

Ada keterkaitan antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan Motivasi dan Gaya Kepemimpinan yang tinggi dimiliki oleh Pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Alasan pemilihan judul juga sangat perlu, agar apa yang diteliti tidak akan menjadi hal yang sia-sia dan menghabiskan waktu, alasan tersebut sebagai berikut:

1. Pentingnya masalah tersebut diteliti karena akan membawa pelaksanaan kerja yang lebih efektif, atau karena akan dicari pemecahannya.
2. Menarik minat peneliti.
3. Kurangnya meneliti masalah tersebut.
4. Ada kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada akntor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sulawesi selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada akntor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sulawesi selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada akntor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sulawesi selatan.
4. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada akntor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sulawesi selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan pengkajian dibidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat bagi unit kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Bagi penulis

Untuk menerakan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan kedalam dunia praktisi/penelitian didalam manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk berkerja dengan baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuan adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dalam memberkan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting dalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari msing-masing individu. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagai mana caranya mengarahkn daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individdu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009:837).

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk memengaruhi orang lain atau karyawan atau suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

b. Jenis-jenis motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bias digolongkan menjadi dua, yaitu motivasi dari dalam diri seseorang (ekstrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri seperti rasa minat, sikap positive ikut serta, dan kebutuhan tertentu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalanya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan

dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja (Suwanto dan Priansa, 2003:175-176).

Menurut Hasibusan (2012:150), ada dua (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan dapat hukuman. Motivasi negatif, semangat kerja bahwa dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Faktor-faktor motivasi kerja

Ada berbagai macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang bekerja untuk menapatkan “imbalan” yang dirumuskan secara luas, maka imbalan tersebut dapat kita uraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum. Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal).

Menurut Ambarwati (2008), faktor-faktor motivasi di kelompokkan kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab,

peraturan yang fleksibel. Faktor internal (karakteristik internal) yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan.

d. Teori-teori motivasi

Pengelompokkan atau pengklasifikasikan teori-teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Rivai dan Sagala (2009:804), bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu: (a) kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan dasar manusia agar tetap bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah, (b) rasa aman, antara lain kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup, (c) kebutuhan social, antara lain kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, (d) penghargaan diri, antara lain kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, (e) aktualitas diri, kebutuhan dihormati yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi dirinya secara maksimal.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori tersebut kemudian dikembangkan oleh Herzberg (2001) yang terkenal dengan "Teori Motivasi Dua Faktor" yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Menurut teori ini ada 2 (dua) yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu (1) faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (*hygiene factor*), yang

terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri.

Menurut Mathis (2001), mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bias diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pimpinan dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Beberapa pendapat dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Robbins dan Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oeny Charlie, 2011) menyebutkan bahwa pimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oney Charlie, 2011) kepemimpinan adalah proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerja para anggota kelompok.

Menurut Odway Tead dalam buku Kartini Kartono (2008), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi kegiatan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seseorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Menurut Prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipengaruhi untuk mengetahui orang yang sesuai dengan keinginannya. Selanjutnya menurut Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain

atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:278) ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*.

1) Gaya kepemimpinan autokratis

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan dan kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijadikan serta diselesaikan. "Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya."

2) Gaya kepemimpinan birokratik

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

3) Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

5) Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja atau bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

d. Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut Umum (2010:271), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah:

- 1) Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*)
- 2) Adanya orang lain yang dipimpin.
- 3) Adanya yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- 4) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
- 5) Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

e. Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:117), tanggung jawab wewenang seorang pemimpin adalah:

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Menyingkronkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- 3) Memberikan rasa aman dan struktur yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- 4) Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- 5) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

- 6) Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- 7) Mampu memenuhi harapan, keinginan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka harus puas juga mampu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan anggota kelompok setiap harinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bawahannya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada karyawannya atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan, dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2012:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Veithzal dan Sagala, 2010:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai

dengan perannya dalam perusahaan, kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Wirawan (2009:5) bahwa kinerja adalah keluarga yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu. Dimensi kerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Hasil kerja adalah keluarga kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
- 2) Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja general adalah perilaku yang diperlukan semua jenis pekerjaan, yaitu disiplin kerja. Sedangkan perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya diperlukan dalam suatu jenis pekerjaan tertentu, yaitu kemampuan pekerjaan.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu kejujuran.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterima.

b. Penilaian kinerja pegawai

Menurut Rivai (2009:324) dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2010:27) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu :

1) Kesetiaan

Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya

prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerja sama

Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

c. Proses penilaian kinerja pegawai

Salah satu cara untuk melakukan kerja dapat digunakan metode penilaian kerja 360 . Metode penelitian kinerja 360 mengungkap mekanisme

dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya yaitu :

1. Atasan
2. Rekan kerja
3. Mitra
4. Anak buah
5. Pelanggan

Pada intinya, metode ini mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber dilingkungan kerja pegawai. Dalam implementasinya, jika pada metode konvensional pada atasan menemui anak buah mereka satu persatu untuk mendiskusikan penilaian kinerja yang mereka berikan, pada metode penilaian 360 mereka bertemu dengan anak buah mereka untuk membahas umpan balik yang mereka terima dari banyak pihak. Tentu saja pihak-pihak yang dimintai masukan ini terbatas pada orang-orang yang diyakini mampu menggambarkan kinerja si karyawan. Guna mendapatkan umpan balik 360, karyawan akan terbantu untuk menilai dari mereka sebagaimana orang-orang yang disekitar mereka melihat mereka. Umpan balik tersebut bisa mengungkapkan area-area si karyawan sudah menunjukkan kinerja yang sangat bagus dan area-area dimana mereka masih perlu meningkatkan diri. Mereka bisa mendapatkan umpan balik yang tidak bisa dari sumber-sumber anonim yang mengetahui kinerja anak buah mereka. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif antara penerapan metode ini dengan peningkatan produktivitas, namun beberapa penelitian lain justru menampilkan adanya korelasi negatif diantara kedua faktor tersebut. (Adryanto, 2011).

B. Keterkaitan Antara Variabel

1. Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai dan Sagala, 2009:873), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007:56) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2011) dan Prasetyo (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Miftah, Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (20012:35) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2011) dan Prasetyo (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

C. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori sekaligus sebagai pembandingan yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang relevan atau mirip dengan penelitian penulis. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu, tertera pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Peneliti	Judul Variabel	Model Analisi	Hasil
1	Winaedi. J (2012)	1) Kompetensi 2) Motivasi 3) Kinerja Pegawai	Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara.
2	Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012)	1) Kinerja Pegawai 2) Budaya Organisasi	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis peneliti mengenai hubungan kinerja pegawai terhadap budaya organisasi pada pabrik minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodadi menunjukkan variabel-disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja.
3	Lukmanul Hakim (2011)	1) Gaya kepemimpinan 2) Motivasi 3) Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang

Tabel 2.1 . (Lanjutan)

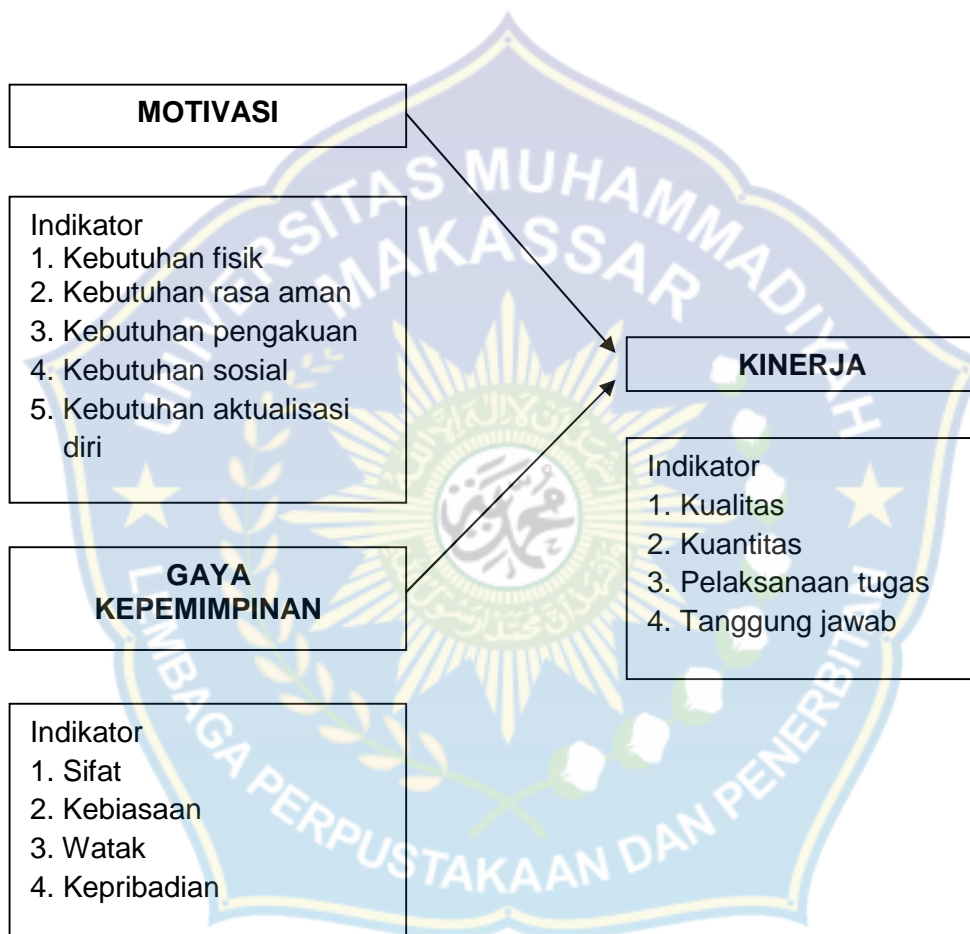
4	Regina Aditya Reza	1) Gaya Kepemimpinan 2) Motivasi 3) Disiplin Kerja 4) Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Fahmi (2009)	1) Gaya Kepemimpinan 2) Motivasi 3) Kinerja	Analisis Regresi Dan Korelasi	Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 44,08% yang berarti kinerja ditentukan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan sisanya sebesar 55,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian empiris yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja memiliki kaitan.

Gaya kepemimpinan biasanya diterapkan oleh pimpinan organisasi kepada bawahan dalam rangka proses kepemimpinannya. Sedangkan motivasi kerja adalah berawal dari pimpinan organisasi kepada bawahannya yang kedua variabel ini dalam rangka pencapaian kinerja optimal untuk kepentingan organisasi.

Hal ini berarti bahwa ketiga faktor yang diteliti ini memiliki hubungan signifikan dan positif, yang didalam formulasi penelitian ini adalah penyatuan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang kerangka fikirnya seperti pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi selawesi selatan.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi selawesi selatan.
3. Terdapat pengaruh yang dominan dari salah satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (kenierja) antara motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi selawesi selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif, metode deskriptif merupakan suatu metode penelitian untuk meneliti status dari sekelompok manusia, suatu objek, suatu peristiwa pada masa saat ini. Adapun tujuan penelitian deskriptif ini yaitu untuk membuat gambaran, deskripsi atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki.

Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menentukan pengetahuan yang seluas luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat Jalan Manunggal Nomor 22 Maccini Sombala Kota Makassar yang bertujuan untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 Juli – 25 Juli 2019. Waktu pembagian kuesioner dilakukan selama 5 hari berturut-turut dan waktu selebihnya dilakukan dengan mengelolah data.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menguji dua variabel yaitu independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawainya. Penulis melakukan penelitian pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di Jalan Manunggal Nomor 22 Kelurahan Maccini Sombala, Kecamatan Tamalate Makassar. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 180 orang. Waktu yang digunakan peneliti untuk meneliti ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

D. Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit analisis atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu criteria tertentu (Rochaety, Ety, Tresnanti, Ratih. Majid Latief, Abdul, 2009:63). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel

Sampel ini adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2003:91). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasi pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yang berjumlah 180 orang. Penelitian ini dilakukan terhadap beberapa bagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 64 orang pegawai, jumlah sampel tersebut dipilih berdasarkan hasil presentase untuk mengetahui jawaban para pegawai yang mampu mewakili hasil jawaban dari seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja yang dilihat dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung melalui:

a. Angket (*Questionnaire*)

Angket (*Questionnaire*) merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghazali (2005:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu atau netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut sangat relatif banyak jumlahnya yaitu sebanyak 180 orang pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian dan bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian keputusan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, data ilmiah, internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2005:52-53)

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas digunakan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai $VIF = 10$ (Ghozali, 2011:105-106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:139-141)

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2011:160)

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2011:164).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Formulasi Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien variabel independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

e = Nilai residual

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yang bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan suatu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. (Ghozali, 2011:97).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis utama ditolak artinya variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2011:98).

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2011:98-99).

G. Definisi Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Pernyataan	Skala
Motivasi (X ₁) Edy Sutrisno (2007:124-129) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang-	1) Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi)	1) Kondisi lingkungan kerja. 2) Kompensasi yang memadai. 3) Supervisi yang baik. 4) Adanya jaminan pekerjaan. 5) Status dan tanggung jawab. 6) Peraturan yang fleksibel.	1 2 3 4 5 6	LIKERT

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Pernyataan	Skala
spesifik sesuai dengan tujuan individu. Yang merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.	2) Motivasi internal (Karakteristik pribadi)	1) Keinginan untuk dapat hidup.	7	LIKERT
		2) Keinginan untuk dapat memiliki.	8	
		3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.	9	
		4) Keinginan untuk berkuasa.	10	
		5) Kelelahan.	11	
		6) Kebosanan.	12	
Gaya kepemimpinan (X ₂) Umam (2010:278) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.	1) Gaya kepemimpinan autokratis	1) Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawannya.	1	LIKERT
		2) Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.	2	
	2) Gaya kepemimpinan birokratik	1) Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.	3	
		2) Pimpinan berkomunikasi dengan baik.	4	
	3) Gaya kepemimpinan diplomatik	1) Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai.	5	
		2) Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugas.	6	
	4) Gaya kepemimpinan partisipatif	1) Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.	7	
		2) Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.	8	

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Pernyataan	Skala
Kinerja (Y) Rivai (2009:324) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.	1) Kemampuan teknis	1) Pengetahuan tentang pekerjaan, metode dan teknik yang digunakan. 2) Mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan tugas. 3) Memiliki pengalaman dan mendapat pelatihan.	1	LIKERT
			2	
			3	
	2) Kemampuan konseptual	1) Mampu memahami kompleksitas perusahaan. 2) Mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.	4	
			5	
	3) Kemampuan hubungan interpersonal	1) Mampu bekerjasama dengan rekan kerja. 2) Mampu memotivasi. 3) Mampu melakukan negosiasi.	6	
			7	
			8	

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Objek, Locus dan Waktu Penelitian

a. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah jumlah daya manusia, dalam hal ini pada masalah motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar.

b. Locus Penelitian

Penelitian ini bertempat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar Jl. Manunggal No. 22 Kelurahan Maccini Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

c. Jangka Waktu Pada Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan yaitu sejak perencanaan penelitian lapangan hingga penulisan laporan penelitian adalah dari 01 Juli-25 Juli 2019.

2. Deskripsi Singkat Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi selatan sebagai salah satu SKPD pemerintah provinsi Sulawesi selatan yang dibentuk berdasarkan peraturan organisasi dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang

pembentukan dan susunan perangkat Daerah menindak lanjuti RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan 2018-2023 dengan menjabarkannya kedalam dokumen perencanaan SKPD dalam bentuk dokumen rencana strategi (Restra) dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 yang disusun berdasarkan tahapan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan (Stakeholder). Dengan demikian Remstra ini menjadi dasar penyusunan usulan kebijakan umum APBD (PPA) setiap tahunnya untuk sektor perdagangan, dengan tetap memperhatikan perubahan perubahan lingkungan strategis yang terjadi baik dilingkungan eksternal maupun internal.

Sebagai dokumen perencanaan, Renstra Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi selatan, juga berfungsi sebagai tolak ukur kinerja penyelenggara pemerintahan dan pembangunan sector Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan untuk kurun waktu 2018-2023. Hal ini sesuai dengan aturan INPRES No.7 Thun 1999 tentang Akuntabilitas instansi pemerintah, dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi dan kredibilitas penyelenggaraan pemerintah.

Kantor Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat jalan Manunggal No. 22 Kelurahan Maccini Sombala, Kecamatan Tamalate Makassar, mempunyai **Visi dan Misi**, yaitu:

a. Visi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai bagian Integral Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, tentunya dituntut peran untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan tersebut dengan mempertimbangkan potensi,

permasalahan, tantangan, dan peluang serta isu-isu strategis, maka visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan yang Inovatif dan Berdaya Saing, Sebagai Simpul Jejaring Perindustrian dan Perdagangan Nasional”

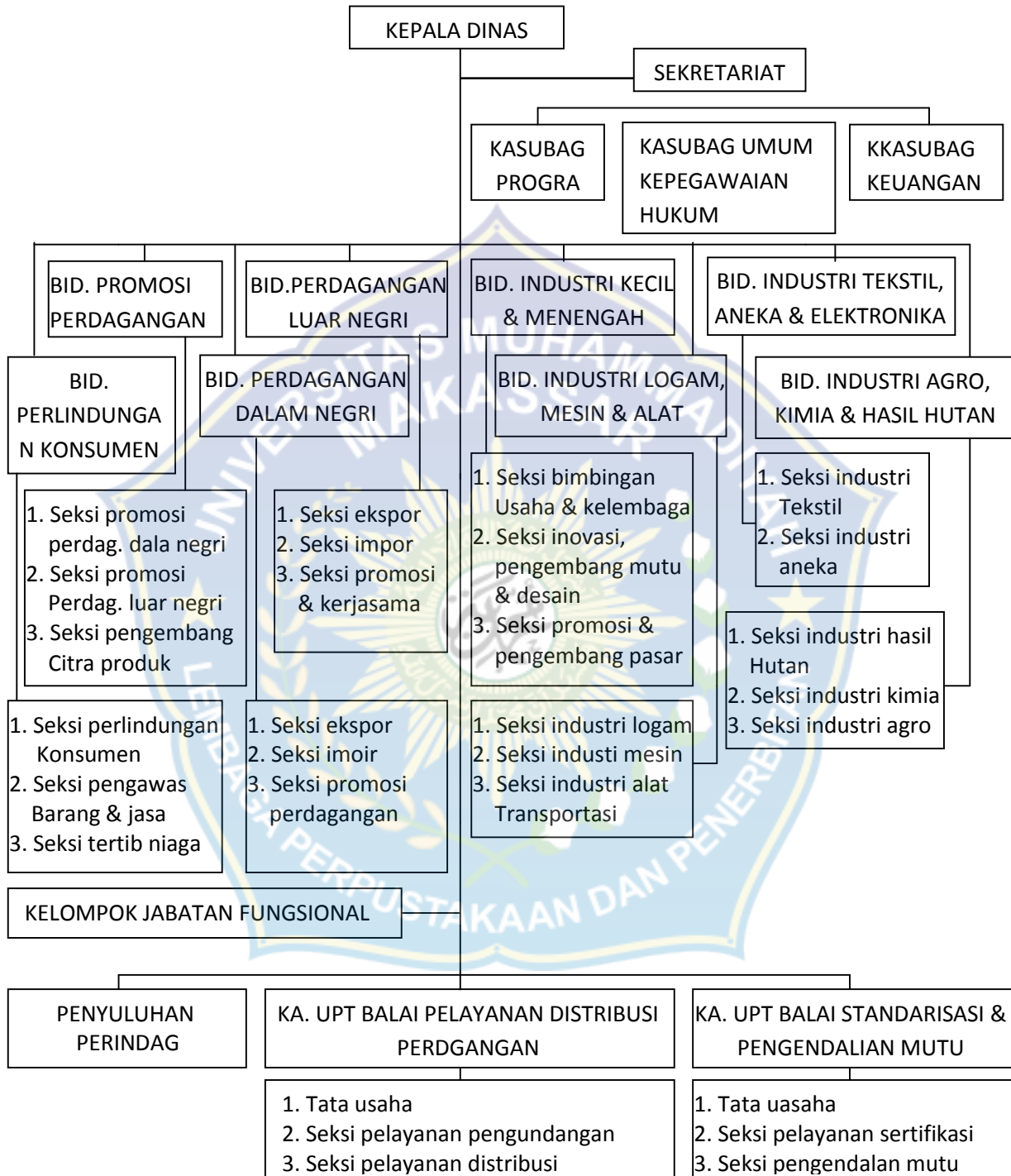
Keterkaitan antara Visi Pembangunan Daerah yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2018-2023 dengan Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, disusun Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Kurun waktu 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi dan kelancaran distribusi industri dan perdagangan dalam negeri.
2. Meningkatkan ekspor, pengendalian impor dan membuka hubungan kerjasama industry dan perdagangan internasional.
3. Meningkatkan perlindungan konsumen, pengawasan barang beredar, jasa dan tertib niaga.
4. Meningkatkan citra produk dan akses pasar dalam dan luar negeri.
5. Mewujudkan standarisasi ukuran, produk, jasa dan mutu.
6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaku usaha yang berdaya saing.
7. Meningkatkan sumber daya aparatur yang inovatif, professional dan akuntabel.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat jalan Manunggal No. 22 Kelurahan Maccini Sombala, Kecamatan Tamalate Makassar, penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh signifikan variabel Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung pada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 15-17 Juli dengan penyebaran kuesioner sebanyak 64 yang disebar kepada pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. rincian distribusi kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Preaentense
Kuesioner yang disebar	64	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	100%	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Tabel yang diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 64 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti keseluruhan kembali dan dapat diolah.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja dan tingkat pendidikan. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui dua presentase.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	38	59,4%
Perempuan	26	40,6%
Jumlah	64	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja dikantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan adalah hampir berimbang pekerja laki-laki dengan perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	2	3.1%
31-40 Tahun	14	21.9%
41-50 Tahun	30	46.9%
51-60 Tahun	18	28.1%
Jumlah	64	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan kebanyakan masih berusia produktif.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
S2	26	40,6%
S1	24	37,5%
SMA	14	21,9%
Jumlah	64	100%

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan pegawai yang bekerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh lulusan S2 dan S1 yang dapat dikategorikan pendidikan baik.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-10 Tahun	19	29.7%
11-20 Tahun	29	45.3%
21-30 Tahun	13	20.3%
31-40 Tahun	3	4.7%
Jumlah	64	100%

Sumber: data premier yang diolah, 2019

C. analisis dan Pembahasan

1. Uji validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, dilihat dengan cara melihat hasil output cronbach alpha pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian bandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel.

Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah 64. R tabel alpha 0,05 untuk sampel 64 responden yaitu: (df) = $64-2 = 62$ yaitu 0,207. Nilai *correlated item – total correlation* dibandingkan dengan nilai r tabel 0,207. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total	R-Tabel	Keterangan
M1	0,452	0,207	Valid
M2	0,498	0,207	Valid
M3	0,275	0,207	Valid
M4	0,573	0,207	Valid
M5	0,569	0,207	Valid
M6	0,315	0,207	Valid
M7	0,368	0,207	Valid
M8	0,301	0,207	Valid

Tabel 4.2 (Lanjutan)

M9	0,452	0,207	Valid
M10	0,489	0,207	Valid
M11	0,218	0,207	Valid
M12	0,340	0,207	Valid
GP1	0,330	0,207	Valid
GP2	0,410	0,207	Valid
GP3	0,212	0,207	Valid
GP4	0,255	0,207	Valid
GP5	0,329	0,207	Valid
GP6	0,428	0,207	Valid
GP7	0,255	0,207	Valid
GP8	0,410	0,207	Valid
GP9	0,506	0,207	Valid
GP10	0,336	0,207	Valid
KP1	0,409	0,207	Valid
KP2	0,360	0,207	Valid
KP3	0,339	0,207	Valid
KP4	0,306	0,207	Valid
KP5	0,302	0,207	Valid
KP6	0,391	0,207	Valid
KP7	0,302	0,207	Valid
KP8	0,412	0,207	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa *corrected item total* dari r tabel yaitu 0,207, semua pernyataan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukurun yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen (Sekaran, 2006,40). Pengujian rerliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan digunakan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnali dalam Ghoxli, 2011). Hasil lengkap reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.642	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.687	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.736	Reliabel

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatasw dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0.60, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Pembahasan dan Analisis Data

1. Deskriptif variabel motivasi

Tabel 4.8
Merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dalam lingkungan kerja yang bersih dan tenang

X1.1	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	13	20.0	20.3	20.3
Valid SS	51	79.7	79.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8, menunjukkan bahwa Motivasi pegawai didukung oleh rasa nyaman dan tenang dalam menjalankan tugas

Tabel 4.9
Kompensasi yang cukup dan memadai kebutuhan hidup

X1.2	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	1	1.6	1.6	1.6
Valid S	6	9.4	9.4	10.9
SS	57	89.1	89.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan bahwa motivasi didukung dengan kompensasi yang cukup dan memadai kebutuhan hidup.

Tabel 4.10
Supervisi tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukum kepada pegawai

X1.3	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	1	1.6	1.6	1.6
S	12	18.8	18.8	20.3
Valid SS	51	79.7	79.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh tindakan yang tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab kepada pegawai.

Tabel 4.11
Motivasi dengan memberikan jaminan kerja

X1.4	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	11	17.2	17.2	17.2
Valid SS	53	82.8	82.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh jaminan kerja yang diberikan.

Tabel 4.12

Status dan tanggung jawab kerja yang diemban cukup jelas

X1.5	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	11	17.2	17.2	17.2
Valid SS	53	82.8	82.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh status dan tanggung jawab yang jelas.

Tabel 4.13

Peraturan dikantor bersifat fleksibel

X1.6	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	11	17.2	17.2	17.2
Valid SS	53	82.8	82.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh peraturan bersifat fleksibel.

Tabel 4.14

Merasa termotivasi dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup

X1.7	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	8	12.5	12.5	12.5
Valid SS	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan 4.14, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh kebutuhan hidup pegawai.

Tabel 4.15
Bekerja dengan jujur dan benar agar memiliki prestasi yang baik dalam kantor

X1.8	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	9	14.1	14.1	14.1
Valid SS	55	85.9	85.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh prestasi yang baik.

Tabel 4.16
Bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak saya sebagai pegawai

X1.9	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	13	20.3	20.3	20.3
Valid SS	51	79.7	79.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh pengakuan status dan hak pegawai.

Tabel 4.17

Bekerja untuk mendapat jabatan sesuai dengan yang saya inginkan

X1.10	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	12	18.8	18.8	18.8
Valid SS	52	81.3	81.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17, menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat didukung oleh jabatan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai.

Tabel 4.18

Merasa lebih untuk memulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet ke kantor

X1.11	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	12	18.8	18.8	18.8
Valid SS	52	81.3	81.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh kondisi dalam perjalanan menuju kantor.

Tabel 4.19
Merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa ad tantangan
didalamnya

X1.12	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	2	3.1	3.1	3.1
S	10	15.6	15.6	18.8
Valid SS	52	81.3	81.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19, menunjukkan bahwa motivasi pegawai didukung oleh tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Deskriptif variabel gaya kjepemimpinan

Tabel 4.20
Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada
karyawannya

X2.1	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	7	10.9	10.9	10.9
Valid SS	57	89.1	89.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.20, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengedepankan kekuasaan dalam memberikan tugasnya melaksanakan tugasnya kepada karyawan.

Tabel 4.21

Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar

X2.2	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	9	14.1	14.1	14.1
Valid SS	55	85.9	85.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.21, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.

Tabel 4.22

Pemberian tugas sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan

X2.3	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	7	10.9	10.9	10.9
Valid SS	57	89.1	89.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah memberikan tugas yang sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.23
Pemimpin berkomunikasi dengan baik

X2.4	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	8	12.5	12.5	12.5
Valid SS	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.23, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah melakukan komunikasi kepada pegawainya dengan baik.

Tabel 4.24
Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai

X2.5	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	8	12.5	12.5	12.5
Valid SS	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.24, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah memberikan semangat kepada pegawai.

Tabel 4.25

Pegawai termotivasi untuk menjelaskan tugas dengan baik

X2.6	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	3	4.7	4.7	4.7
S	13	20.3	20.3	25.0
Valid SS	48	75.0	75.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.25, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memotivasi pegawainya dalam menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 4.26

Pemimpin mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan mengambil keputusan

X2.7	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	8	12.5	12.5	12.5
Valid SS	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.26, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan mengambil keputusan.

Tabel 4.27

Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pemimpin

X2.8	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	11	17.2	17.2	17.2
Valid SS	53	82.8	82.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.27, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah menghargai pendapat pegawai.

Tabel 4.28

Pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai

X2.9	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	9	14.1	14.1	14.1
Valid SS	55	85.9	85.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.28, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah memberikan kepercayaan kepada pegawai.

Tabel 4.29

Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

X12.10	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
S	11	17.2	17.2	17.2
Valid SS	53	82.8	82.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.29, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah memberikan arahan kepada pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

3. Deskriptif variabel kinerja pegawai

Tabel 4.30

Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat

	Y1	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
	RR	4	6.3	6.3	6.3
Valid	S	16	25.0	25.0	31.3
	SS	44	68.8	68.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh penyelesaian tugas yang sesuai target yang ditetapkan.

Tabel 4.31

Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

	Y2	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
	RR	3	4.7	4.7	4.7
Valid	S	17	26.6	26.6	31.3
	SS	44	68.8	68.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh penggunaan peralatan kinerja yang baik.

Tabel 4.32
Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki

	Y3	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
	RR	2	3.1	3.1	3.1
Valid	S	14	21.9	21.9	25.0
	SS	48	75.0	75.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.32, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh pengalaman dan pelatihan yang dimiliki.

Tabel 4.33
Saya mampu memahami permasalahan yang kompleks didalam kantor

	Y4	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
	RR	2	3.1	3.1	3.1
Valid	S	17	26.6	26.6	29.7
	SS	45	70.3	70.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.32, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh pemecahan permasalahan yang ada.

Tabel 4.34
Saya mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional kantor secara menyeluruh

Y5	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	8	12.5	12.5	12.5
Valid S	10	15.6	15.6	28.1
SS	46	71.9	71.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.33, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh penyesuaian diri dengan baik.

Tabel 4.35
Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja

Y6	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	3	4.7	4.7	4.7
Valid S	15	23.4	23.4	28.1
SS	46	71.9	71.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.34, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh kerja sama yang baik.

Tabel 4.36
Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi

Y7	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	3	4.7	4.7	4.7
Valid S	10	15.6	15.6	20.3
SS	51	79.7	79.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.35, menunjukkan bahwa kinerja pegawai didukung oleh giat bekerja dan berprestasi.

Tabel 4.37
Mampu melakukan negosiasi pekerjaan dengan masyarakat dan memberikan pelayanan yang baik

Y8	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative percent
RR	7	10.9	10.9	10.9
Valid S	13	20.3	20.3	31.3
SS	44	68.8	68.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data premier yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.36, menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu bekerja dengan masyarakat dan memberikan pelayanan yang baik.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolienaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF 10. Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan tingkat multikolinearitas 0.95 (Ghozali, 2011: 105-106). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.37.

Tabel 4.38
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 M	.959	1.043
GP	.959	1.043

Sumber: hasil output spss data primer yang diolah, 2019

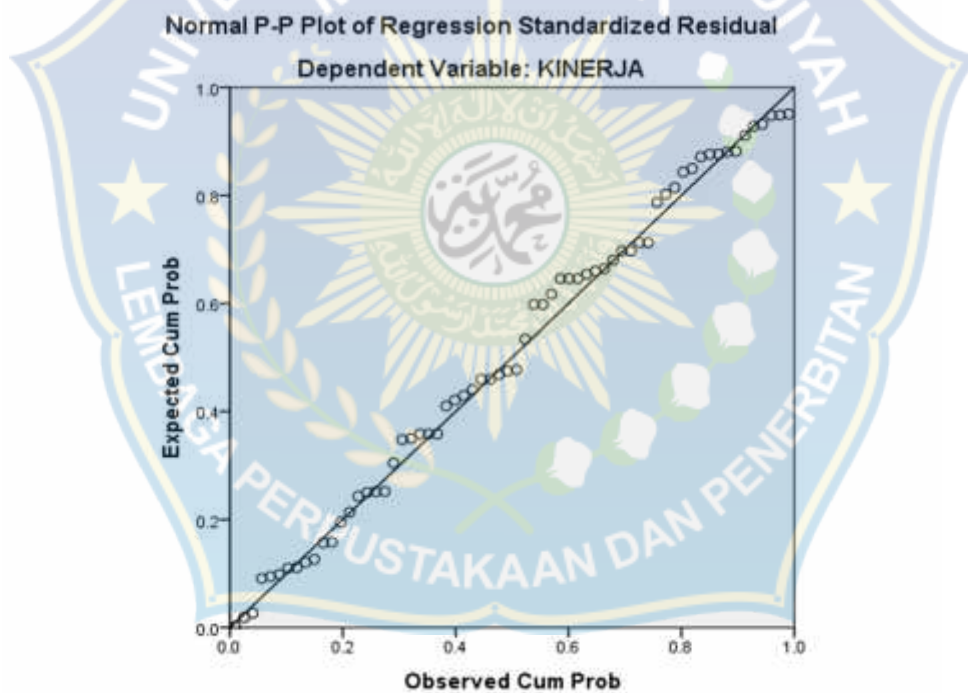
Berdasarkan data pada tabel 4.38 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah dipenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas motivasi sebesar 0.959, sedangkan gaya kepemimpinan sebesar 0.959. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak

berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Untuk melihat data distribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan normal *probability* plot pada *scatter plot* berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik 4.2 menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar berbentuk garis lurus

diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Selain dengan melihat grafik, data juga dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 berarti data normal.

Tabel 4.39

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	mean	.0000000
	Std. Deviato	1.5934450
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.047
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.070
Asymp.sig.(2-tailed)		.200

a. test distribution is normal

b. calculated from data

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2019

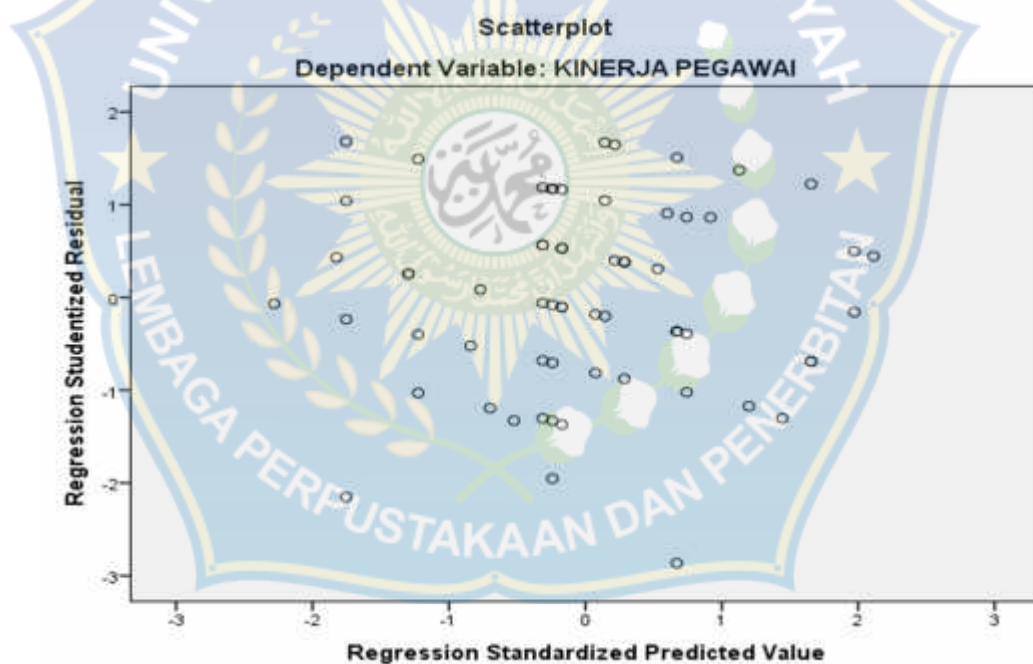
Berdasarkan uji statistik normalisasi pada tabel 4.39 diatas menunjukkan *Kolmogorov smirnov* sebesar 0.070 dan signifikan pada 0.200 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi dengan normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Gambar dibawah ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Lalu membandingkan nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Hasilnya dinyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2019:98).

Tabel 4.40

**Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	15.938	2	7.969	3.237	.000 ^b
	Residual	160.062	61	2.624		
	Total	176.000	63			

a. Dependen Variabel: (Y)

b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung diatas sebesar 3.237 lebih besar dari pada F tabel 3.150 pada taraf kepercayaan 95% berarti hipotesis utama ditolak.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. (Ghozali, 2011:98).

Tabel 4.41

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,69	8,985		4,195	,000
1 MOTIVASI (X1)	-230	,107	-.267	-2,138	,107
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,265	,162	,204	2,635	,027

Melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,000 yang diperoleh dari tabel t dengan $df=n-k-1$ ($64-2-1$) yaitu 61 dan alpha 0,05. berikut pembahasan uji parsial antara motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

a. Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji t untuk motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig. 0,027 dan t hitung menunjukkan -2,138, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0.107 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($-2,138 < 2,000$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{01} diterima dan H_1 juga ditolak. Jadi hasil analisis menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal penelitian Lukmanul Hakim (2011) tentang variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.

b. Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai sig. 0,107 dan t hitung menunjukkan 1,635, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,027 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,635 > 2,000$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal penelitian Messa Media Gusti (2012) tentang variabel kepemimpinan dan motivasi. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.40, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 37,690 - 230x_1 + 0,265x_2$$

Persamaan tersebut memberi indikasi hubungan X_1 (motivasi) terhadap kinerja (Y) adalah negatif dengan asumsi X_2 (gaya kepemimpinan) konstan, artinya peningkatan motivasi tidak diikuti peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan X_2 (gaya kepemimpinan) berdampak positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi X_1 (motivasi) konstan artinya gaya kepemimpinan

yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Bedanya pengaruh X1 terhadap Y adalah -230 satuan dan besarnya pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,265 satuan.

4. Koefisien Korelasi Berganda

Hasil print out menyimpulkan bahwa koefisien korelasi diperoleh nilai 0,301, yang mengindikasikan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan memiliki hubungan yang sangat lemah dengan kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Kontribusi variabel bebas terhadap naik/turunnya variabel tidak bebas

Tabel 4.42
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.301 ^a	.091	.061	1.61986

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,061 atau 6,1%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari dua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 6,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan selisihnya 93,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 orang pegawai. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Gaya Kepemimpinan lebih dominan berpengaruh dibanding Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis menggunakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintah adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai yang telah ditentukan dan juga disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya suasana kantor yang nyaman serta kondusif.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kantor Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada motivasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Bagi akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang dimiliki tema yang sama yaitu pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai .

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan dan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang.

Penelitian yang selanjutnya juga disarankan untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak lagi, sehingga dapat memberikan

gambaran yang lebih spesifik mengenai motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adryanto, Michael. *"Mengenal Metode Penelitian 360 Derajat"*, Artikel dari <http://michaelandyanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenalipenelitian-360-derajat/>
- Ambarwati, Dwi. *"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Tulungagung"*. Journal Otonomi Vol.12, No.1, 2008.
- Bangun, Wilson. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Erlangga, Bandung, 2012.
- Ghozali, *"Metode Penelitian, Penyusunan Kuesioner"*. Dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005.
- Hakim Lukmanul. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Palembang"* Volume III. No. 3, 2011.
- Hasibuan, SP Melayu. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bumi aksara, edisi ketiga. Jakarta, 2012.
- Kaertono, Kartini. *"Pemimpin dan Kepemimpinan"*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Knicki. *"Perilaku Organisasi"*.Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Mulyono. *"Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang"*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1, No. 1, 2012.
- Murray, Adela, Islam, Mazharul, Sarros, James and Andrew. *"The Impact of Leadership on Workgroup Climate and Performance in a Non-Profit Organization"*, Development Journal, Vol.33, No.6, 2012.
- Nasrullah. *"Buku Panduan Penulisan Skripsi"* Unismuh Makassar, 2019
- Prasetyo, Iis. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja"*. Jurnal Neo Bisnis, Vol.2, No.2, 2008.

- Prawatya, Adi, Dipta dan Raharjo, Toto, Susilo. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi"*. Diponegoro Journal of Management. Vol.1, No.1, 2012.
- Rivai, Veithzal. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"* Cetakan ke.3, Jakarta:Rajawali Pers, 2010.
- Robbins, Stephen P. *"Perilaku Organisasi"*, Jilid 1, Prehalindo, Jakarta, 2001.
- Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul. *"Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS"*. Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Sofat, Surbhi. *"Effect of Motivation on Employee Performance and Organization Productivity"*. Journal of Aplied Management & Computer Sience, Vol.1, 2012.
- Sopiah, Andi. *"Perilaku Organisasi"*. Yogyakarta, 2008.
- Thoha, Miftah. *"Kepemimpinan dalam Manajemen"*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.
- Umam, Khaerul. *"Perilaku Organisasi"*. Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Winardi,J. *"Manajemen Perilaku Organisasi"*. Prenda Media Group, Jakarta.
- Wirawan. *"Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian"*. Salemba Empat, Jakarta, 2009.

L

A

M

P

I

R

A

N



**KUESIONER TENTANG MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

A. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan pahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/ Ibu/ Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/ Ibu/ Saudara cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:
SS = Sangat setuju
S = Setuju
RR = Ragu ragu
TS = Tidak setuju
STS = Sangat tidak setuju
3. Cara menjawabnya adalah dengan memberikan tanda ceklis () pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu/ Saudara alami.
4. Terdapat tiga (3) variabel yang diteliti, yaitu:
 - a. Motivasi (X1)
 - b. Gaya kepemimpinan (X2)
 - c. Kinerja pegawai (Y)
5. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/ Ibu/ Saudara saat mengembalikan

kuesioner ini, apakah semua pertanyaan sudah terjawab **jangan sampai ada yang terlewat.**

B. Data Responden

Nama :

Usia : tahun

Jenis kelamin :

Laki-laki Perempuan

Status tingkat pendidikan :

SMA S2
 D4 Lainnya (.....)
 S1

Jabatan pekerjaan :

Masa Kerja :

Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang.					
2.	Kompensasi yang saya terima cukup memadai kebutuhan hidup saya.					
3.	Supervisi bertindak tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukuman kepada pegawai.					
4.	Saya merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja.					
5.	Status dan tanggung jawab kerja yang saya emban cukup jelas.					
6.	Peraturan yang ditetapkan di kantor bersifat fleksibel.					
7.	Saya merasa termotivasi dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup.					

8.	Saya bekerja dengan jujur dan benar agar memiliki prestasi yang baik dalam kantor.					
9.	Saya bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak saya sebagai pegawai dikantor.					
10.	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan.					
11.	Saya merasa lebih untuk memulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet ke kantor.					
12.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa ada tantangan didalamnya.					

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemimpin dengan kekuasaan memberikan tugas kepada karyawan.					
2.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.					
3.	Pemimpin memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.					
4.	Pemimpin berkomunikasi dengan baik.					
5.	Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai.					
6.	Pegawai termotivasi untuk menjelaskan tugasnya dengan baik.					
7.	Pemimpin mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.					
8.	Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pemimpin.					
9.	Pemimpin memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.					
10.	Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.					

Variabel Kinerja (Y)

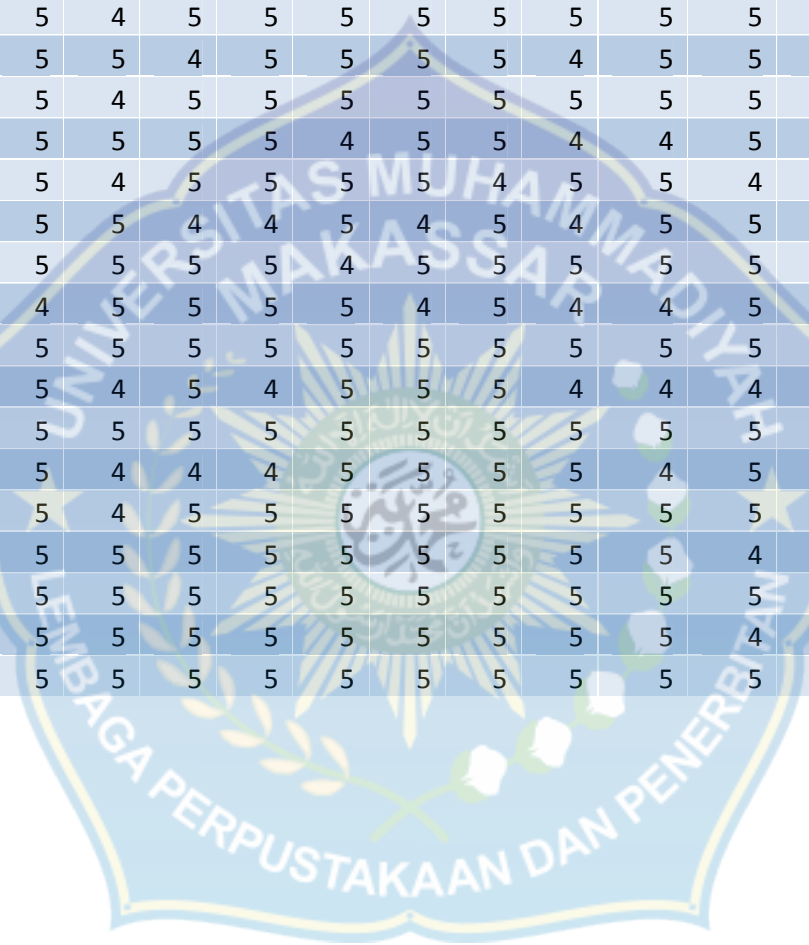
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat.					
2.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang dimiliki.					

4.	Saya mampu memahami permasalahan yang kompleks didalam kantor.					
5.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional kantor secara menyeluruh.					
6.	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					
7.	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi.					
8.	Saya mampu melakukan negosiasi pekerjaan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik.					



X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	JUMLAH
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	56
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	55
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57

5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	53
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60



X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	5X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JUMLAH
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49



5	5	4	5	3	5	5	5	37
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	3	5	4	5	37
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	3	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	4	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	3	5	5	5	37



Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.0781	3.216	.262	.509
X1.2	53.0000	3.175	.330	.494
X1.3	53.0938	3.483	.043	.568
X1.4	53.0469	3.061	.418	.472
X1.5	53.0469	2.934	.524	.445
X1.6	53.0469	3.442	.124	.542
X1.7	53.0000	3.397	.207	.523
X1.8	53.0156	3.476	.125	.540
X1.9	53.0781	3.216	.262	.509
X1.10	53.0625	3.171	.312	.498
X1.11	53.0625	3.583	.016	.567
X1.12	53.0938	3.356	.095	.558

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	43.5938	1.483	.089	.158
X2.2	43.6250	1.413	.138	.129
X2.3	43.5938	1.578	-.034	.217
X2.4	43.6094	1.543	-.005	.205
X2.5	43.6094	1.480	.073	.166
X2.6	43.7813	1.348	-.004	.236
X2.7	43.6094	1.543	-.005	.205
X2.8	43.6563	1.404	.113	.140
X2.9	43.6250	1.317	.261	.057
X2.10	43.6563	1.467	.042	.183

	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.182	.290*	.055	.012	.122	1	.203	-.065
	Sig. (2-tailed)	.151	.020	.668	.925	.338		.107	.609
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	.279*	.252*	.026	.078	.203	.203	1	-.017
	Sig. (2-tailed)	.026	.045	.837	.539	.107	.107		.894
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.8	Pearson Correlation	-.093	-.015	-.097	.054	.292*	-.065	-.017	1
	Sig. (2-tailed)	.467	.906	.446	.672	.019	.609	.894	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	.228	.039	-.159	.285*	.182	-.024	.044	.131
	Sig. (2-tailed)	.070	.761	.209	.023	.151	.850	.730	.302
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.10	Pearson Correlation	.056	.160	-.056	.206	.312*	-.007	-.061	.381**
	Sig. (2-tailed)	.660	.206	.662	.103	.012	.959	.635	.002
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.11	Pearson Correlation	-.044	-.053	.033	-.113	-.113	-.007	-.182	.151
	Sig. (2-tailed)	.733	.675	.793	.375	.375	.959	.151	.233
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.12	Pearson Correlation	.173	-.065	.067	.222	.137	-.121	.122	-.090
	Sig. (2-tailed)	.171	.612	.596	.077	.282	.343	.336	.479
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.452**	.498**	.275*	.573**	.659**	.315*	.368**	.301*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000	.011	.003	.016
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.228	.056	-.044	.173	.452**
	Sig. (2-tailed)	.070	.660	.733	.171	.000
	N	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.039	.160	-.053	-.065	.498**
	Sig. (2-tailed)	.761	.206	.675	.612	.000
	N	64	64	64	64	64

X1.3	Pearson Correlation	-.159	-.056	.033	.067	.275*
	Sig. (2-tailed)	.209	.662	.793	.596	.028
	N	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.285*	.206	-.113	.222	.573**
	Sig. (2-tailed)	.023	.103	.375	.077	.000
	N	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.182	.312*	-.113	.137	.659**
	Sig. (2-tailed)	.151	.012	.375	.282	.000
	N	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	-.024	-.007	-.007	-.121	.315*
	Sig. (2-tailed)	.850	.959	.959	.343	.011
	N	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	.044	-.061	-.182	.122	.368**
	Sig. (2-tailed)	.730	.635	.151	.336	.003
	N	64	64	64	64	64
X1.8	Pearson Correlation	.131	.381**	.151	-.090	.301*
	Sig. (2-tailed)	.302	.002	.233	.479	.016
	N	64	64	64	64	64
X1.9	Pearson Correlation	1	.354**	.056	.093	.452**
	Sig. (2-tailed)		.004	.660	.465	.000
	N	64	64	64	64	64
X1.10	Pearson Correlation	.354**	1	.282*	-.135	.489**
	Sig. (2-tailed)	.004		.024	.289	.000
	N	64	64	64	64	64
X1.11	Pearson Correlation	.056	.282*	1	.031	.218
	Sig. (2-tailed)	.660	.024		.807	.083
	N	64	64	64	64	64
X1.12	Pearson Correlation	.093	-.135	.031	1	.340**
	Sig. (2-tailed)	.465	.289	.807		.006

	N	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.452**	.489**	.218	.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.083	.006	
	N	64	64	64	64	64

Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	-.142	.038	.019	.170	-.007
	Sig. (2-tailed)		.264	.768	.882	.179	.956
	N	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	-.142	1	-.142	-.017	.119	.109
	Sig. (2-tailed)	.264		.264	.894	.349	.393
	N	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.038	-.142	1	.019	-.132	-.098
	Sig. (2-tailed)	.768	.264		.882	.297	.440
	N	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.019	-.017	.019	1	.000	.054
	Sig. (2-tailed)	.882	.894	.882		1.000	.673
	N	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.170	.119	-.132	.000	1	.054
	Sig. (2-tailed)	.179	.349	.297	1.000		.673
	N	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	-.007	.109	-.098	.054	.054	1
	Sig. (2-tailed)	.956	.393	.440	.673	.673	
	N	64	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	.170	-.017	.170	-.143	-.143	-.204
	Sig. (2-tailed)	.179	.894	.179	.260	.260	.106
	N	64	64	64	64	64	64

X2.8	Pearson Correlation	-.027	.173	.238	-.047	-.047	-.020
	Sig. (2-tailed)	.833	.171	.058	.713	.713	.875
	N	64	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation	.002	.224	-.142	.119	-.017	.109
	Sig. (2-tailed)	.986	.075	.264	.349	.894	.393
	N	64	64	64	64	64	64
X2.10	Pearson Correlation	.106	.054	-.027	-.047	.203	-.020
	Sig. (2-tailed)	.406	.672	.833	.713	.107	.875
	N	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.330**	.401**	.212	.255*	.329**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.093	.042	.008	.000
	N	64	64	64	64	64	64

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.170	-.027	.002	.106	.330**
	Sig. (2-tailed)	.179	.833	.986	.406	.008
	N	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	-.017	.173	.224	.054	.401**
	Sig. (2-tailed)	.894	.171	.075	.672	.001
	N	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.170	.238	-.142	-.027	.212
	Sig. (2-tailed)	.179	.058	.264	.833	.093
	N	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	-.143	-.047	.119	-.047	.255*
	Sig. (2-tailed)	.260	.713	.349	.713	.042
	N	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	-.143	-.047	-.017	.203	.329**
	Sig. (2-tailed)	.260	.713	.894	.107	.008

	N	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	-.204	-.020	.109	-.020	.428**
	Sig. (2-tailed)	.106	.875	.393	.875	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	1	.078	.255*	-.047	.255*
	Sig. (2-tailed)		.539	.042	.713	.042
	N	64	64	64	64	64
X2.8	Pearson Correlation	.078	1	.173	-.098	.401**
	Sig. (2-tailed)	.539		.171	.442	.001
	N	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation	.255*	.173	1	.054	.506**
	Sig. (2-tailed)	.042	.171		.672	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.10	Pearson Correlation	-.047	-.098	.054	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.713	.442	.672		.007
	N	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.255*	.401**	.506**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.000	.007	
	N	64	64	64	64	64

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

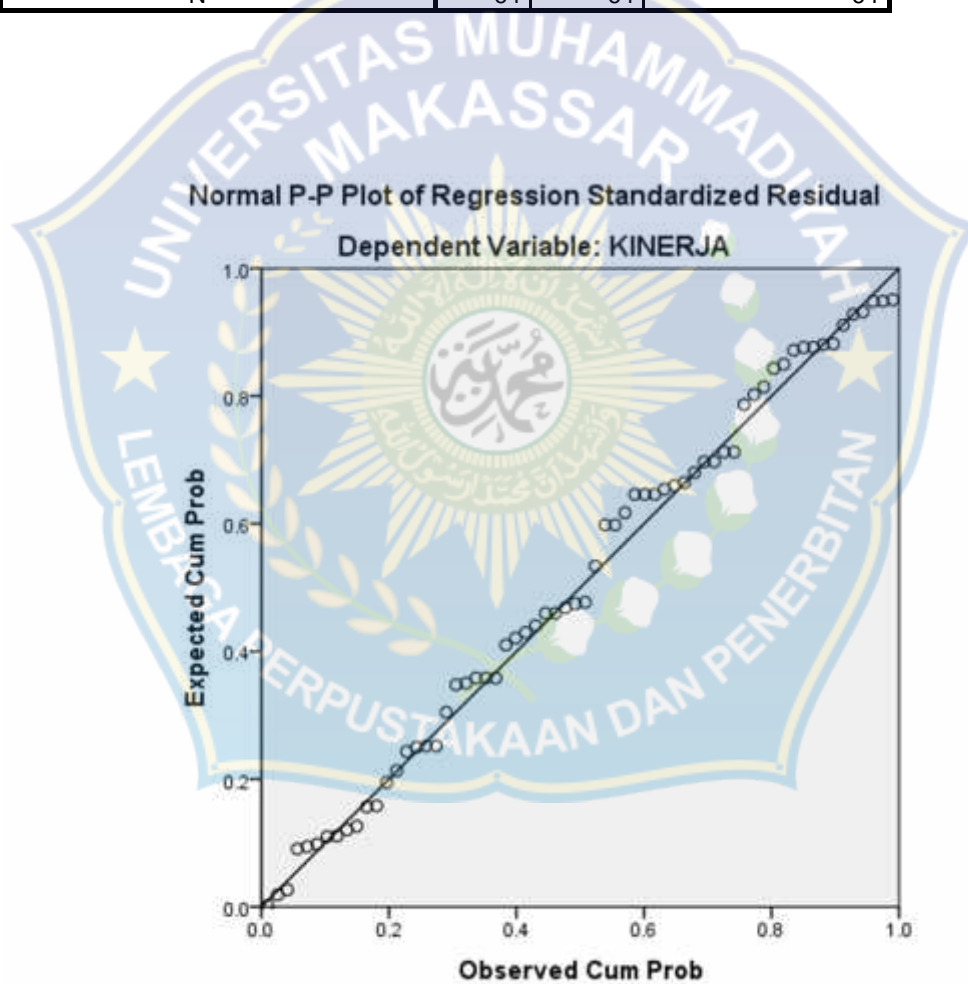
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.155	.165	-.043	.084	-.180
	Sig. (2-tailed)		.223	.194	.737	.511	.154
	N	64	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.155	1	-.185	.075	-.248*	.071
	Sig. (2-tailed)	.223		.143	.556	.048	.576
	N	64	64	64	64	64	64

Y3	Pearson Correlation	.165	-.185	1	.005	.160	.059
	Sig. (2-tailed)	.194	.143		.967	.207	.642
	N	64	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	-.043	.075	.005	1	.103	.058
	Sig. (2-tailed)	.737	.556	.967		.416	.648
	N	64	64	64	64	64	64
Y5	Pearson Correlation	.084	-.248*	.160	.103	1	-.260*
	Sig. (2-tailed)	.511	.048	.207	.416		.038
	N	64	64	64	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	-.180	.071	.059	.058	-.260*	1
	Sig. (2-tailed)	.154	.576	.642	.648	.038	
	N	64	64	64	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	.147	.013	-.086	-.180	-.105	.197
	Sig. (2-tailed)	.245	.919	.500	.155	.409	.118
	N	64	64	64	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	-.158	.173	-.071	-.080	-.065	.252*
	Sig. (2-tailed)	.212	.171	.576	.528	.612	.045
	N	64	64	64	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.409**	.360**	.339**	.306*	.302*	.391**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.006	.014	.015	.001
	N	64	64	64	64	64	64

Correlations

		Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	.147	-.158	.409**
	Sig. (2-tailed)	.245	.212	.001
	N	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.013	.173	.360**
	Sig. (2-tailed)	.919	.171	.003
	N	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	-.086	-.071	.339**
	Sig. (2-tailed)	.500	.576	.006
	N	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	-.180	-.080	.306*
	Sig. (2-tailed)	.155	.528	.014
	N	64	64	64

Y5	Pearson Correlation	-.105	-.065	.302
	Sig. (2-tailed)	.409	.612	.015
	N	64	64	64
Y6	Pearson Correlation	.197	.252	.391**
	Sig. (2-tailed)	.118	.045	.001
	N	64	64	64
Y7	Pearson Correlation	1	-.032	.302
	Sig. (2-tailed)		.799	.015
	N	64	64	64
Y8	Pearson Correlation	-.032	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.799		.001
	N	64	64	64
TOTAL	Pearson Correlation	.302	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	
	N	64	64	64



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.691	8.985		4.195	.000
	MOTIVASI	-.230	.107	-.267	-2.138	.037
	GAYA KEPEMIMPINAN	.265	.162	.204	1.635	.107

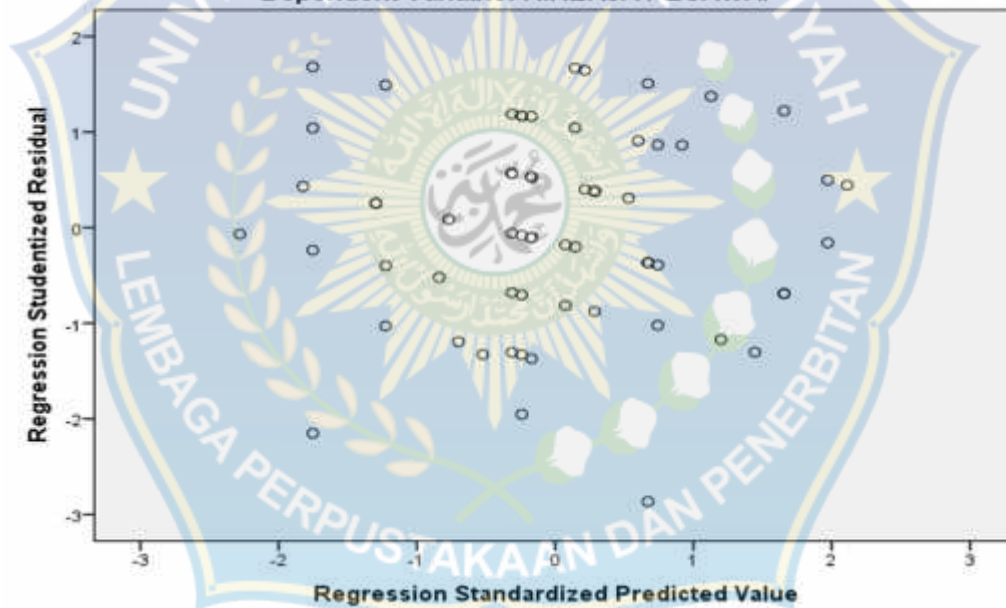
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.959	1.043
	GAYA KEPEMIMPINAN	.959	1.043

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Regresi Linear Berganda
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Sumarry^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.301 ^a	.091	.061	1.61986

Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	15.938	2	7.969	3.237	.000 ^b
Residual	160.062	61	2.624		
Total	176.000	63			

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,69	8,985		4,195	,000
1 MOTIVASI (X1)	-.230	-.107	-.267	-2,138	,107
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,265	-.162	,204	2,635	,027

BIOGRAFI PENULIS



Idam Mulyadi panggilan "Idam" lahir di desa Bontolebang kecamatan kelara Kabupaten Jeneponto pada tanggal 02 Februari 1997 dari pasangan Bapak Abd. Azis dan Ibu Nur Bia, anak ke-6 dari 6 bersaudara. Tempat tinggal sekarang di jalan Daeng Tata 1 Perumahan Grand Property nomor B 14, Kota Makassar.

Pendidikan yang ditempuh yaitu SDN 68 Bontolebang Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto tahun 2008, SMPN 1 Kelara Kabupaten Jeneponto lulus pada tahun 2011, SMAN 1 Kelara Kab upaten Jneneponto lulus pada tahun 2014. Tahun 2015 mulai mengikuti ptogram S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.