

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA



**MATELDA RAMBUNG SALISSING
1910421008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**MATELDA RAMBUNG SALISSING
1910421008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

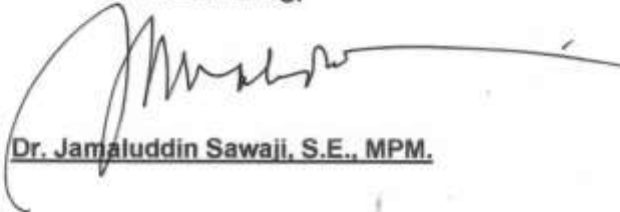
MATELDA RAMBUNG SALISSING
1910421008

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **27 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 27 SEPTEMBER 2023

Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanhar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

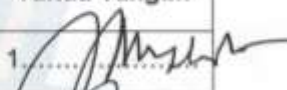

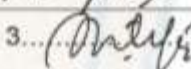

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

MATELDA RAMBUNG SALISSING
1910421008

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 27 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Ketua	1..... 
2.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MATELDA RAMBUNG SALISSING
NIM : 1910421008
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 27 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Matelda Rambung Salissing

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmatnya dan Teristimewa kepada keluarga, kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Ikastria selaku ayah saya dan Ibu Maryam selaku Ibu saya yang telah mendidik dan membesarkan peneliti hingga bisa sampai saat ini. Ketulusan dan kasih sayang yang tak pernah hilang senantiasa mengajari peneliti untuk tetap semangat dalam menjalani kesehatan. Peneliti terimakasih untuk doa dan seluruh dukungannya. kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Toraja utara”. Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah menyadari bahwa telah banyak pihak yang telah memberikan bantuan pikiran, tenaga maupun doa dan semangat. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. selaku pembimbing penulisan skripsi. Yang telah membimbing, memberikan masukan dan motivasi yang sangat membantu terhadap penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial.

5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. yang tidak hentinya memberikan informasi seputar Tugas Akhir.
6. Teman – teman angkatan 2019

Dalam penulisan dan penyusunan karya tulisan ini penulis menyadari banyak kekurangan dan masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati peneliti, apabila terdapat salah kata dan penulisan, peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Makassar, 27 September 2023

Matelda Rambung Salissing

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA

**Matelda Rambung Salissing
Jamaluddin Sawaji**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Toraja Utara. Gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja pegawai dapat berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja individu serta mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Metode penelitian ini merupakan suatu penelitian, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Toraja Utara. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hasil nilai T yang diperoleh adalah $6.881 >$ nilai t tabel 1.691 karena nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini mengintimidasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Variable kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja Utara. Pada hasil pengujian variabel Motivasi kerja nilai T yang diperoleh adalah $4,521 >$ nilai t tabel 1.691 . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Variable kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EDUCATION SERVICE TORAJA UTARA

**Matelda Rambung Salissing
Jamaluddin Sawaji**

This research aims to analyze the influence of leadership style and employee work motivation on employee performance at the Utara Toraja Education Service. Leadership style and the level of employee work motivation can play an important role in shaping and improving individual performance and achieving organizational goals effectively. This research method is research, namely using descriptive quantitative research methods. To find out the influence of leadership style and employee work motivation on employee performance at the North Toraja Education Service. Based on the results of hypothesis testing that was carried out on the leadership style variable to determine its effect on employee performance, the T value obtained was 6.881 > t tabel 1.691. because the significant value is greater than 0.05, the proposed hypothesis is accepted. This implies that leadership style has a significant positive effect on employee performance variables. There is a positive and significant influence between leadership style on employee performance at the North Toraja Education Service. In the test results for the work motivation variable, the T value obtained was 4.521 > t tabel 1.691. This shows that work motivation has a significant positive effect on employee performance variables.

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGUJI	iv
LEMBAR KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.3 Kepemimpinan.....	13
2.3.1 Teori Kepemimpinan.....	14
2.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	16
2.3.3 Indikator kepemimpinan	19
2.4 Motivasi Kerja	21
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.4.2 Indikator Motivasi.....	22
2.4.3 Prinsip - Prinsip Motivasi.....	24
2.4.4 Teori Motivasi Kerja	25
2.5 Kinerja	26
2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.5.2 Indikator Kinerja.....	28
2.5.3 Pengukuran kinerja.....	29
2.6. Hubungan Antara Variabel.....	29
2.7. Tinjauan Empirik	31
2.8. Kerangka Pikir	33
2.9. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Rancangan Penelitian.....	36
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.4. Jenis dan Sumber Data	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Pengukuran Variabel	39
3.7. Defenisi Operasional.....	39
3.8. Uji Instrumen	40
3.9. Uji Asumsi Klasik	42

3.10 Metode Analisis Data	44
3.11 Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Sejarah singkat Kabupaten Toraja Utara	47
4.2 Profil Dinas Pendidikan Toraja Utara	48
4.2.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.2.2 Tugas, Fungsi, Organisasi Dinas Pendidikan Toraja Utara	50
4.2.3 Struktur Organisas Perusahaan	54
4.3 Hasil Penelitian	55
4.4 Uji Coba Instrumen	61
4.4.1 Uji Validitas	61
4.4.2 Uji Reliabilitas	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	62
4.5 Uji Hipotesis	65
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.5.2 HasilUji T	66
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	68
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	69
4.6 Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	38
Tabel 3.3 Klasifikasi Koefisien Rellabilitas	41
Tabel 3.4 Interprestasi Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Hasi Uji Validitas	57
Tabel 4.6 Hasi Uji Realibilitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.12 Hasil Uji T	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R2)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Toraja Utara	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjukkan keberhasilan setiap perusahaan, hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan di jalankan oleh manusia. Oleh karena perusahaan harus membentuk sumber daya manusianya sehingga perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermamfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. baik atau buruknya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memberikan dampak pada tujuan organisai. (Simamora, 2017). Pegawai yang diharapkan oleh setiap instansi adalah Pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi, namun keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kualitas Pegawai, akan tetapi instansi juga diharapkan memiliki pimpinan yang mampu mendorong dan memotivasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik mungkin. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya, dan keberhasilan

tersebut tercermin dari kerja setiap Pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif yang sangat besar terhadap instansi secara keseluruhan, juga akan meningkatkan kesejahteraan Pegawai pada instansi tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan mampu memenuhi standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kepemimpinan. Dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Jika seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan terbaik, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Mengambil kesempatan ini, tugas dan tujuan organisasi akan berhasil dilaksanakan sesuai rencana. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan indikator kemajuan atau kemunduran organisasi. Kemampuan memberikan perhatian yang tinggi terhadap sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, sumber daya manusia menjadi tantangan bagi pimpinan karena keberhasilannya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia bekerja secara efisien, bisnis akan terus beroperasi secara efisien.

Edy Sutrisno (2018) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memotivasi orang lain dengan cara memimpin, mengarahkan, mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Peran manajemen sangat menentukan keberhasilan tujuan

perusahaan. Mereka menghasilkan ide-ide baru dan inovatif dalam pertumbuhan perusahaan. namun tidak dapat disangkal bahwa bawahannya memainkan peran yang sama pentingnya, karena bawahan tersebut mengadopsi dan menerapkan pemikiran manajerial yang terkandung dalam setiap keputusan. Apakah bawahan melakukan tugasnya atau tidak tergantung pada pemimpin itu sendiri. Sebagai seorang pemimpin, ia memberikan pengaruh dan dorongan untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan berbagai tindakan sesuai dengan rencana. Seorang pemimpin yang baik tahu bagaimana menularkan optimisme dan pengetahuannya sehingga bawahannya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memotivasi pekerjaan orang lain menuju tujuan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi untuk menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi peningkatan budaya dan tim. Setiap manajer memberikan contoh yang baik untuk memahami sikap dan tindakannya, yang nantinya akan diperhatikan oleh Pegawai. Gaya Kepemimpinannya Dengan kata-kata, sikap dan perilaku dia dan orang lain mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat memotivasi seseorang untuk berhasil.

Malayu S.P Hasibuan (2018) Motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk bekerjasama, bekerja secara efisien dan jujur dengan segala cara untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menanyakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, manajer harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang ingin bekerja agar dapat memuaskan kebutuhannya. Motivasi pegawai

sangat penting, karena dengan motivasi kinerja pegawai meningkat. Kurangnya motivasi kerja membuat pegawai menurunkan kinerjanya sehingga pegawai tidak berperilaku sesuai dengan aturan dan prosedur perusahaan, yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kepada pegawai, Kedua faktor ini mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi, baik yang profit maupun non-profit, selama periode tertentu. Kinerja yang baik sesuai dengan standar organisasi dan merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang baik, semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. gaya kepemimpinan yang baik juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang baik, pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Pendidikan adalah aspek kunci dalam pembangunan suatu negara, dan Dinas Pendidikan Toraja Utara memiliki peran utama dalam memastikan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di wilayah tersebut. Bagaimana seorang pegawai bekerja dan sejauh mana dia memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya dapat sangat memengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh dinas ini kepada masyarakat. Selain itu, peran kepemimpinan di dalam organisasi juga berperan penting dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Toraja Utara.

Dinas Pendidikan Toraja Utara memiliki tanggung jawab besar dalam mengawasi, mengelola, dan meningkatkan sistem pendidikan di daerah ini. Mereka bertugas untuk memastikan bahwa kurikulum pendidikan relevan, fasilitas pendidikan memadai, dan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas tersedia untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan menjadi sangat penting.

Efektivitas dan efisiensi Dinas Pendidikan Toraja Utara dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan atau atasan di Dinas Pendidikan Toraja Utara adalah gaya kepemimpinan delegatif. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan memberikan kebebasan kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas-tugas mereka. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah kesulitan dalam mengkoordinasikan berbagai tugas yang didelegasikan kepada bawahan yang berdampak pada kontribusi yang diberikan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka. Di Dinas Pendidikan Toraja Utara, motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti insentif, lingkungan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi lebih positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Toraja Utara memiliki dampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Layanan pendidikan yang berkualitas akan

meningkatkan kepuasan masyarakat, memperbaiki kualitas pendidikan, dan membantu mencapai target-target pembangunan pendidikan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan masyarakat dan penurunan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Toraja utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.
3. apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Toraja utara.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat Sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis sebagai berikut :

Referensi penelitian dalam penulisan skripsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai serta sebagai bahan informasi dalam menambah pengetahuan khususnya mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis sebagai berikut :

a. Bagi penulis atau peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen, serta melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil peneliti ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah istilah yang memiliki arti mengatur. Namun, terdapat beberapa masalah, proses, dan pernyataan yang harus diperhatikan seperti siapa yang melakukan pengaturan, apa yang diatur, tujuan dari pengaturan tersebut, dan mengapa perlu diatur. Dalam manajemen, terdapat proses analisis serta penetapan tujuan atau sasaran yang harus dilaksanakan secara efisien dan efektif. Riva'i (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah usaha untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara menyeluruh guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Fahmi Irham (2018) memberikan definisi tentang manajemen sebagai disiplin ilmu yang mempelajari secara menyeluruh tentang cara memandu dan mengelola orang-orang dengan beragam latar belakang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Sumarsan 2013) menyatakan bahwa manajemen adalah seni mengatur, mengarahkan, dan manage sumber daya untuk mencapai tujuan atau target kinerja. Selain itu, menurut (Robbins 2017), manajemen memberikan kemampuan untuk merencanakan dan mengawasi aktivitas pekerjaan orang lain untuk memastikan efektivitas dan efisiensi.

Menurut (Abdullah 2017), manajemen adalah setiap kegiatan yang bersedia untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi melalui peran perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan

agar berhasil dan efisien mencapai tujuan organisasi dengan bantuan sumber daya manusia. manusia, uang, material, mesin, dan metode).

2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut G.R Terry Fungsi (2018) Manajemen adalah proses atau pendekatan oprasional dalam mengendalikan pekerjaan organisasi serta menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. adapun proses manajemen merupakan aktivitas yang dibentuk oleh beberapa fungsi pokok terbagi menjadi empat yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan yaitu penghubung fakta-fakta dan pemilih fakta serta penggunaan asumsi-asumsi dan pembuatan atau pikiraan-pikiraan buat masa yang akan datang menggunakan jalan merumuskan dan menggambarkan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan buat mencapai output yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan, pengaturan, penentuan jenis kegiatan yang diperlukan untuk penempatan orang (pegawai), pencapaian tujuan kegiatan ini, penyediaan faktor yang tepat untuk penunjukan hubungan kekuasaan dan persyaratan kerja, yang diberikan. Pengorganisasian tidak dapat dicapai tanpa berinteraksi dengan orang lain dan menugaskan setiap unit tugas khusus untuk setiap orang yang terkait dengan setiap kegiatan yang direncanakan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Penggerakkan merupakan mendorong dan membangkitkan semua anggota organisasi agar berusaha dengan giat dan berkemauan buat

mencapai tujuan atas ikhlas dan harmonis menggunakan perencanaan dan kegiatan-kegiatan pengorganisasian menurut pihak pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan bisa diartikan menjadi proses memutuskan apa yang wajib dicapai adalah standar, apa dilakukan yaitu menilai kinerja, melakukan implementasi dan kalau bisa melakukan perbaikan sesuai kebutuhan, sebagai akibatnya pelaksanaan sesuai dengan standar (ukuran) dan selaras menggunakan rencana.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mengelola suatu organisasi. Pengelolaan suatu organisasi adalah suatu proses yang berarti bahwa semua fungsi manajemen dalam manajemen ditransformasikan menjadi fungsi-fungsi berbeda yang dilakukan secara terus menerus dan semuanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terjadi dengan rangkaian kegiatan yang terangkum dalam kegiatan administrasi yang merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan kegiatan.

Keterkaitan antara berbagai masalah SDM menunjukkan bahwa Anda harus melanjutkan dengan hati-hati. Hal ini didukung oleh para ahli yang menyatakan bahwa manajemen organisasi berbasis sumber daya dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui perolehan, pemeliharaan, penghentian, pengembangan, pemanfaatan, dan penggunaan terbaik sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi di masa mendatang. Ketika Pegawai memiliki semangat kerja

yang baik, disiplin, loyal dan produktif, maka perusahaan dapat hidup dan berkembang dengan baik serta jauh dari praktik kolusi dan nepotisme.

Potensi manusia membutuhkan manajemen untuk pemrosesan dan pengembangan yang efektif dan efisien. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia, suatu sistem yang terdiri dari beberapa fungsi yang berdiri sendiri (saling terkait). Misalnya, keputusan yang buruk tentang kebutuhan organisasi dapat menimbulkan masalah dalam perekrutan, penempatan, kepatuhan sosial, kepemimpinan serikat pekerja, dan kompensasi. Ketika fungsi sumber daya manusia dimasukkan secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini membantu organisasi atau perusahaan sistem manajemen sumber daya manusia. Orang-orang dengan kecerdasan, selera, kreativitas, dan niat yang tinggi sangat berpengaruh dalam perusahaan atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengerahan manusia secara manusiawi sebagai Pegawai sehingga proses fisik dan psikologis yang berdedikasi dapat bekerja secara optimal untuk perusahaan, dan menciptakan penggunaan individu yang produktif untuk perusahaan. .

Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Ada informasi tentang manajemen yang terorganisir, biasanya informasi yang menjelaskan manajemen dapat diverifikasi. Seni adalah pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi hasil dari pengalaman, observasi dan studi serta tugas untuk melakukan tugas-tugas administrasi. Ilmu dan seni dalam manajemen bisnis saling terkait dan saling melengkapi dan diperlukan keseimbangan untuk mengembangkan kedua aspek tersebut.

2.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway (2013) meliputi sebagai berikut:

1. Pertimbangkan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi telah memotivasi, pegawai berkinerja tinggi dan memenuhi kewajiban kerja berdasarkan undang-undang.
2. Menerapkan semua kebijakan dan prosedur SDM untuk mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu mengembangkan keseluruhan strategi atau arah organisasi dalam hal implementasi SDM.
4. Memberikan dukungan dalam kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuan mereka.
5. Bertanggung jawab atas semua situasi dalam hubungan pegawai untuk memastikan bahwa situasi tersebut tidak menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya.
6. Mempersiapkan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Melakukan pemelihara standar organisasional atau nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner J. (2017), manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi pengadaan sumber daya manusia (SDM), yang dimulai dengan proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan Proses penempatan SDM.

2. Kegiatan penciptaan Sumber Daya Manusia (SDM), mulai dari proses pengajaran dan pelatihan hingga pengembangan karir.
3. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia (SDM), meliputi tenaga kerja, remunerasi, promosi, mutasi, demosi, dan PHK.

2.3 Kepemimpinan

Elemen terpenting dalam setiap organisasi adalah kepemimpinan. Ada banyak definisi kepemimpinan yang hampir sama banyaknya dengan orang yang mencoba mendefinisikannya, klaim (Sutikno, 2017). Definisi kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat bervariasi tergantung pada titik keberangkatan konseptual seseorang, menurut Stogdil.

Iqbal (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang untuk mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Elemen manusia adalah apa yang menyatukan orang untuk membentuk tim, meningkatkan kinerja, dan bekerja menuju tujuan bersama. Karena seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya, seorang pemimpin harus memanfaatkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mengelola anggota timnya.

Tampi (2018) menegaskan bahwa pemimpin transformasional lebih memperhatikan persyaratan untuk pertumbuhan pribadi setiap pengikut. Dengan membimbing pengikut mereka untuk melihat isu-isu akrab dengan cara segar atau memotivasi, pemimpin transformasional mengubah kesadaran pengikut mereka tentang masalah dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Hasibuan (2018), seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan posisi otoritasnya untuk mengarahkan orang lain dan

bertanggung jawab atas usahanya dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin bagi organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan bimbingan.

2.3.1. Teori Kepemimpinan

Menurut teori kepemimpinan, seorang pemimpin muncul atau berkembang dari waktu ke waktu. Menurut (Edy Sutrisno, 2018) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Irham Fahmi (2018) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan membedakan sifat, kebiasaan, karakter, serta kepribadian interaksi pemimpin dengan orang lain. (Kartono, 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut

1) Teori sifat

Ide ini lebih menekankan pada sifat-sifat yang menjadikan seorang pemimpin yang baik. Hanya mereka yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat menjadi pemimpin, klaim teori sifat. Teori ini menekankan pada gagasan bahwa beberapa orang dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu yang membuat mereka secara alami menjadi pemimpin yang baik.

2) Perilaku Teoritis

Ide ini memberikan perhatian lebih pada perilaku pemimpin

daripada kualitas yang membuat seorang pemimpin. Perilaku seseorang ketika berpartisipasi dalam kegiatan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan berfungsi sebagai dasar untuk gagasan ini.

3) Teori Situasional

Menurut pandangan tersebut, kualitas seorang pemimpin bergantung pada skenario tertentu yang dihadapi. Menurut (Sutikno, 2017), faktor utama dalam situasi yang mempengaruhi keberhasilan tindakan seorang pemimpin adalah sifat kedewasaan bawahan. Mereka berpendapat bahwa karena ada berbagai tingkat persiapan dan kedewasaan di antara bawahan, pemimpin harus mampu memodifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan keadaan.

4) Tujuan dalam teori jalur

Menurut pandangan ini, nilai strategis dan kemandirian seorang pemimpin bergantung pada kapasitasnya untuk memotivasi atau memuaskan pengikutnya melalui penggunaan penghargaan. Menurut gagasan ini, tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk memastikan bahwa bawahan tahu kemana harus mengarahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasinya.

5) Teori Kelebihan

Menurut teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari pada pengikutnya.

Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah mencakup 3 hal yaitu:

- a) Manfaat rasio antara lain manfaat menggunakan akal, manfaat memahami hakikat tujuan organisasi, dan manfaat mengetahui cara bergerak.

- b) Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sifat luhurnya kepada para pengikutnya agar bermanfaat secara spiritual. Seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya.
 - c) Seorang pemimpin harus dalam kondisi fisik yang lebih baik daripada pengikutnya agar dapat bertindak cepat (Wursanto dalam (Sutikno, 2017).
- 6) Teori kharismatik

Mengklaim bahwa seseorang memperoleh kualitas kepemimpinan karena pengaruhnya yang sangat besar. Kekuatan yang luar biasa adalah prasyarat untuk karisma. Pemimpin dengan gaya karismatik biasanya memiliki banyak daya tarik dan kekuasaan. Pengaruh luar biasa ini ditunjukkan oleh upaya luar biasa yang akan dilakukan pengikut untuk melindungi kepribadian pemimpin bahkan sampai memberikan nyawa mereka sebagai penebusan. Ada banyak tradisi keagamaan yang mempengaruhi gagasan kepemimpinan karismatik.

2.3.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Sementara menurut (Veithzal Rivai, 2018) dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Menurut penulis sendiri bahwa gaya kepemimpinan menurut pengertian diatas bahwa merupakan pola atau cara yang dipakai oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun gaya kepemimpinan atau teknik-teknik yang dipakai oleh para pemimpin itu di antaranya:

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif:

- a) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan. Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin.
- b) Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan- pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

2. Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah seorang pemimpin yang dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif memiliki ciri-ciri berikut :

- a) Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan

organisasi.

- b) Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
- c) Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Kepemimpinan kharismatik memiliki hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Selain itu pula, pemimpin kharismatik memiliki pengaruh yang kuat lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan yang kadang melampaui batas nalar, Ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik ialah:

- a) Memiliki kewibawaan alami
- b) Memiliki banyak pengikut
- c) Memiliki kedisiplinan tinggi
- d) Daya tarik yang metafisikal (kadang-kadang irasional) terhadap parapengikutnya
- e) Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya.

4. Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Kepemimpinan *transformasional* adalah gaya pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (omentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi

untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan kasus. Beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional, yaitu :

- a) Memiliki strategi yang jelas.
- b) Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai dan memotivasinya.
- c) Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan.
- d) Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain.

2.3.3 Indikator kepemimpinan

Gaya kepemimpinan membedakan sifat, kebiasaan, karakter, serta kepribadian interaksi pemimpin dengan orang lain. (Kartono, 2018) menjelaskan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Kekuatan atau pendorong biasa membuat anggota organisasi berkeinginan untuk melakukan berbagai aktivitas dengan kekuatan dan energinya sendiri saat menjalankan berbagai tanggung jawab.

2. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan informasi, pemikiran dan gagasan kepada pegawai. Dengan tujuan agar pegawai dapat memahami maknanya secara langsung maupun secara tidak langsung.

3. Kemampuan untuk mengontrol bawahan

Mampu mengontrol segala hal yang dilakukan pegawai terkait

dengan pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian organisasi atau perusahaan. Beri tahu pegawai cara menangani pernyataan yang lembut, tegas, dan bahkan mengancam dengan tujuan agar tuduhan itu berfungsi dengan baik.

4. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, bertanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawaban dan menanggung akibatnya.

5. Kemampuan pengambilan keputusan

Tindakan yang tepat merupakan mengambil pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan berdasarkan perhitungannya.

6. Kemampuan untuk mengontrol emosi

Mengontrol emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi maka akan semakin baik.

7. Kolaborasi dan kerja tim

Mampu membangun kerja sama yang baik antara anggota tim serta Mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi dalam lingkungan kerja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk

faktor faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2018), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang motivasi, menurut Winardi (2016) bahwa motivasi adalah kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh beberapa kekuatan eksternal, yang pada dasarnya berkisar pada imbalan uang dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif atau negatif. kata melayu (2015) Konsep motivasi adalah tentang menumbuhkan semangat Pegawai untuk bekerja, membuat mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah motivasi internal dan eksternal untuk mencapai sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa “disediakan tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan sumber daya dan upaya mereka untuk mencapai kepuasan yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan.

2.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut :

a. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
- 2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- 3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 4) Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.

b. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang, eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Adanya Jaminan Kesehatan

Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4) Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.4.3 Prinsip - Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2017) diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan

ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4.4 Teori Motivasi Kerja

Motivasi memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain :

a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Maslow (1943) dalam bukunya (Hasibuan, 2018) mengemukakan teori motivasi yang lebih dikenal dengan sebutan Teori Hierarki

Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

b. Teori DuaFaktor Herzberg

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila para Pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri Pegawai yang bersangkutan, seperti: gaji, kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

c. Teori ERG Alderfer

teori *eksistence-relatedness-growth (ERG)* milik Clayton Alderfer merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan

oleh A.H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*eksistence*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya, *Physiological Needs dan Safety Needs dari Maslow*.
- 2) *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan juga bermasyarakat (*Social relationship*).
- 3) *Growht Needs*, keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadi.

2.5 Kinerja

Kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Dari pernyataan (Mangkunegara, 2017) diketahui bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan menurut suatu posisi atau tempat kerja yang dipelajari oleh pekerja dan pegawai suatu organisasi atau instansi melalui penerapan proses evaluasi pekerjaan standar yang ditetapkan oleh instansi tersebut. (Robbins dan Judges, 2017). Selain itu (Swasto, 2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai ketika suatu instansi bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk pekerjaan. Dalam hal ini, Kinerja mengacu pada kemampuan individu dan organisasi atau yang instansi mempekerjakan pekerja atau pegawai.

Menurut Wibowo (2018) berpendapat bahwa gagasan kinerja sebagai konsekuensi atau prestasi kerja adalah asal mula kinerja. Namun, pada kenyataannya, kinerja mencakup lebih dari sekedar output tenaga kerjaitu

juga mengacu pada cara di mana pekerjaan dilakukan. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis bisnis, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Sedangkan menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017) kinerja adalah hasil kegiatan fungsi pekerjaan atau pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja merupakan hasil kompetensi, terwujudnya cita-cita dan keahlian

2.5.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Faktor Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, keterampilan pegawai dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan IQ atau keterampilan potensial yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 sampai 120. Berdasarkan keterampilan dan potensi, ditentukan dilihat dari kualitas pegawai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi ialah respon atau sikap alami dari seorang individu atau pegawai dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan masalah jabatan untuk suatu organisasi atau pegawai. Hal ini sangat penting karena berpengaruh signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan pegawai pada tempatnya bekerja.

2.5.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) Kinerja memiliki beberapa indikator kinerja yaitu yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Ini adalah ukuran apakah kinerja individu, secara umum dapat dipahami dan dilihat oleh pekerja melalui keterampilan dan inisiatif yang diambil oleh pegawai.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Hal ini mengacu pada ketepatan waktu pelaksanaan, Penyesuaian hasil yang diperoleh aktivitas pada awal waktu yang ditentukan dan penggunaan waktu secara maksimal untuk aktivitas lainnya.

4. Kemandirian

Sejauh mana pegawai dapat mengerjakan tugas professional mereka. Gelar yang menjanjikan pegawai untuk bekerja dengan agensi dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap kantor.

5. Efektifitas

Sumber daya manusia yang harus dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan serta mengurangi tingkat kerugian setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.5.3. Pengukuran kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe Premeaux dalam Priansa (2016) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dalam menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada kurun waktu yang sudah ditentukan

2. Kemandirian

Kemandirian yang berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja atau mengembangkan tugas secara mandiri dengan bantuan orang lain.

3. Inisiatif

Inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.

4. Adaptabilitas

Berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan atau kondisi-kondisi.

5. Kerja sama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut (Luthans, 2018) bahwa kepemimpinan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. (Simamora, 2018)

menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan Pegawai dan merefleksikan seberapa baik Pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Penelitian (Marsalia Indica 2018) menguatkan dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.

2.6.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Apabila seseorang Pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas Pegawai dan tentunya Pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja Pegawai. Menurut (Hasibuan, 2018) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan. untuk mewujudkan tujuan perusahaan". Motivasi memiliki beberapa indikator, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal dan Basri (2018) sebagai berikut, kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar Pegawai, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan

dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing. Adapun hasil penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai yang pernah diteliti oleh (Taufik Rachim, 2019). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2.7 Tinjauan Empirik

Tabel 2.1
Tinjauan empirik

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Ferry Hardian (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai tetap service center panasonic surabaya)	variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar.
2.	Lukman Nasution (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada dinas perhubungan provinsi sumatra utara	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan $t_{hitung} = (8,369) > t_{tabel} (2,011)$. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
3.	Chandra Dwi Saputra (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif komunikasi, motivasi keija, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.
4.	Patandung, Lestari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpin an, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.
5.	Chandra Dwi Saputra (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif komunikasi, motivasi keija, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan.

Sumber : Jurnal penelitian

2.8 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dalam penelitian ini variabel terikat (X_1) adalah gaya kepemimpinan, (X_2) Motivasi Kerja dan variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai. Sehingga kerangka pikir untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Seperti yang diketahui bahwa seorang pemimpin merupakan tokoh penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karena pemimpin mempunyai kekuasaan dalam mengambil setiap langkah keputusan. Peran pemimpin dalam mencapai tujuan bersama tentu berkaitan erat dengan bawahan yang dipimpin. Dalam hal ini dijelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Terry dalam (Kartono, 2018) mengemukakan Teori Psikologis, dalam teori ini menyatakan bahwa fungsi dari seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan mementingkan aspek-aspek psikis manusia.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

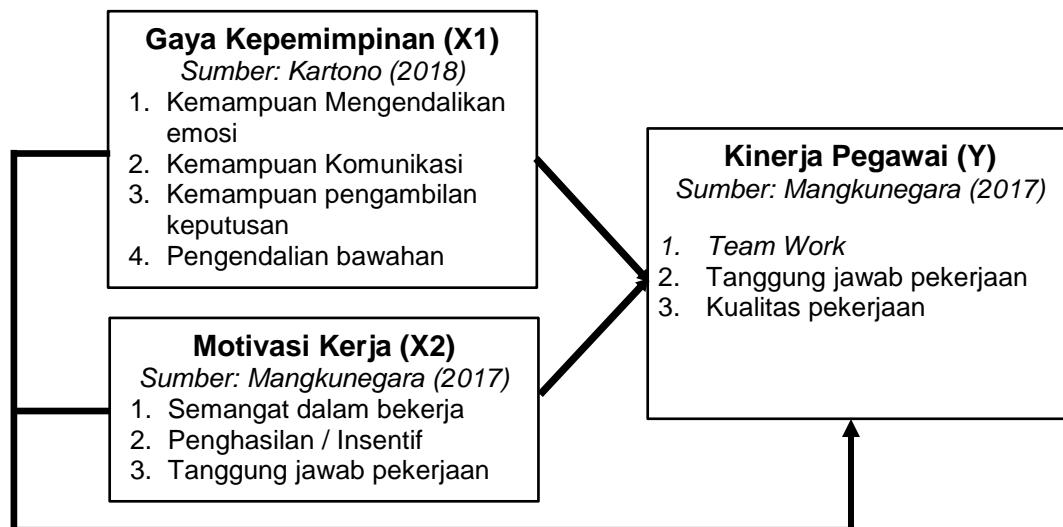
diketahui bahwa seorang pemimpin harus lebih sering berinteraksi dengan bawahan agar bisa mengetahui akan kebutuhan mereka sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan Pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, insentif, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

c. Hubungan Gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sendiri. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan pernyataan tersebut terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja. Disusul dengan hasil penelitian (Mangkunegara, 2017) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi, Gaya kepemimpinan dengan pencapaian kinerja. Artinya pemimpin, manajer dan pegawai yang dalam pelaksanaannya bekerja dengan team secara baik, bertanggung jawab pada pekerjaan dan memberikan kualitas kerja yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar dan kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan di tolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan

- H1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
- H2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3. Adanya pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi, berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini merupakan suatu penelitian, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Toraja Utara.

Menurut Sugiyono (2017:8), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang dapat diartikan sebagai suatu teknik pemeriksaan yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, prosedur pemeriksaan pada umumnya dilakukan secara serampangan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal yang lain-lain yang sudah di sebutkan hasilnya di paparkan dalam bentuk laporan penelitian Arikunto, (2019).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Toraja utara, Waktu Pelaksanaan Penelitian Pada Bulan Agustus 2023 dalam kurung waktu kurang lebih 2 Minggu.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar dapat menghasilkan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Toraja utara sebanyak 34 Orang.

b. Sampel

Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh sugiyono, yang mengatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (ghozali, 2018) Lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 34 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dipandu oleh hipotesis tertentu yang ditentukan sebelumnya Sedangkan sumber data dalam penelitian terdiri atas :

- a. Data primer adalah Merupakan data yang diperoleh langsung, dari narasumber dan responden dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang mendukung penelitian ini atau data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini nantinya diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010), metode pengumpulan data ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat memberikan informasi yang relevan dan akurat. Bagaimana berhubungan dengan sesuatu yang abstrak, tetapi dapat diwujudkan dalam objek yang mudah dilihat tetapi hanya dapat didemonstrasikan melalui penggunaannya. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ini adalah kuesioner. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang secara logis terkait dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban yang bermakna untuk menguji hipotesis. Kuesioner cukup detail dan lengkap. Oleh karena itu angket merupakan daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti, setiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Bab ini akhirnya diberikan kepada Responden untuk dijawab. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut bersedia menanggapi permintaan pengguna.

Tabel 3.1
Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber. Sugiyono (2017)

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi harus dikelompokkan menurut jenis dan pekerjaannya dalam pemeriksaan. Pengelompokan ini sebenarnya harus diterapkan dalam penelitian. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel terikat. Penelitian ini memiliki 2 variabel *independent* yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2018) Variabel merupakan faktor utama yang diantisipasi dan dipengaruhi oleh beberapa komponen yang berbeda. Dalam penelitian ini variabel yang terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang didasarkan atas variabel yang diamati. Definisi operasional mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin. membimbing. memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil	1. Kemampuan berkomunikasi 2. Mengontrol Bawahan 3. Bertanggung jawab 4. Pengambilan keputusan

		yang diharapkan.	
2	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 4. Kompensasi Yang Memadai. 5. Adanya Jaminan Kesehatan 6. Status Dan Tanggung Jawab.
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Tanggung Jawab (Robbins, 2006)

3.8 Uji Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2018), Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data secara sistematis dan lebih mudah. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi, dimana data yang diperoleh merupakan data yang diperoleh dari responden penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni ,2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diperkirakan oleh kuesioner tersebut. Uji validasi ini harus dilakukan dengan membandingkan nilai (r) hitung dengan (r) tabel.

Jika pertanyaan dapat mengungkapkan variabel penelitian yang diukur dengan kuesioner, maka kuesioner tersebut valid, untuk menguji keefektifan instrumen dalam penelitian digunakan analisis koefisien korelasi person product momen untuk menguji validitas data digunakan IBM Statistic SPSS 26 versi Windows. Uji validitas yang dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari tingkat peluang $(df)=n-2$, dalam ini adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah sebagai berikut yaitu:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat penduga kokoh dan reliabel. Menurut dalam Nunnally dalam (Ghozali, 2018) pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan persamaan *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), yang pada umumnya dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbachnya* $> 0,6$.

Jika jawaban setiap orang atas pertanyaan tersebut konsisten/stabil setiap saat, maka kuesioner tersebut "reliabel" (Ghozali, 2018). Dasar dari uji reliabilitas bahwa variabel tersebut reliabel jika $\alpha > r_{tabel}$, sebaliknya jika $\alpha < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak reliabel. Saat menguji reliabilitas alat penelitian, penulis menggunakan bantuan IBM Statistic SPSS Versi 26 for Windows. Kemudian (Sundayana, 2015) menjelaskan hal koefisien reliabilitas dengan mengacu pada Triton sebagai berikut:

Tabel 3.3
Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien	Kriteria
0,00 0.20	Kurang Reliabel
>0.21 0.40	Agak Reliabel
>0.41 0.60	Cukup Reliabel
>0.61 0.80	Reliabel
>0.81 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Triton (2005)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

1. Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang umum yaitu bahwa ujian normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Jika residualnya tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis (misalnya signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,049) maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Tetapi jika jauh dari normal, maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu : melakukan trimming data outliers atau menambah data observasi. Transformasi dapat dilakukan ke dalam logaritma natural, akar kuadrat, inverse, atau bentuk yang lain tergantung dari bentuk kurva normalnya, apakah condong ke kiri, ke kanan, mengumpul di tengah atau menyebar ke

samping kanan dan kiri. Uji Hipotesis.

2. Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedesitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji glejser, uji Park atau Uji White.
3. Uji Linearitas merupakan suatu uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti (Wibowo dan Wulandari 2020). Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap regresi yang nantinya akan diperoleh Fhitung. Harga F yang diperoleh, dikonsultasikan dengan harga Ftabel pada taraf signifikansi 5%.
4. Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Untuk mendeteksi multikolinieritas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar variabel bebas (Correlation Matrix).

3.10 Metode Analisis Data

Metode dalam analisis data merupakan suatu teknik pengolahan data agar mendapatkan hasil penelitian yang bisa digunakan sebagai acuan untuk menarik kesimpulan dan penelitian yang sedang berjalan secara berlangsung. Analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis yang dibuat dalam penelitian

a. Analisis Regresi Linier berganda

Sesuai judul penelitian yang ditulis yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel dalam penelitian ini yang dimana variabel bebas X_1 Gaya Kepemimpinn, X_2 Motivasi kerja terhadap variabel terikatnya Y yaitu kinerja Pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018), analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaru variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data regresi berganda diolah melalui aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sehingga memiliki persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Variabel kinerja Pegawai
α	= Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_2$	= Koefisien regresi terhadap dugaan
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Motivasi kerja
E	= Error

3.11 Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t. Pengujian ini digunakan untuk memutuskan apakah dua sampel tidak relevan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji (t) diakhiri dengan melihat kontraks antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2018). Dimana:

- a) (t) tabel lebih kecil dari (r) tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- b) (t) tabel lebih besar dari (r) tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan dilakukan Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara variabel gata kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja Pegawai (Y). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan unruk mengukur kemampuan model dalam

menjelaskan perubahan variabel independen. Dalam proses pencarian tentang kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y), dihitung dengan menentukan koefisien. Kemudian untuk menjelaskan tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, pedoman determinan koefisien penjas digunakan.

Nilai koefisien determinan adalah 0-100%, jika nilai koefisiennya mendekati 100% berarti dependen memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel independen begitu pula sebaliknya. Saat itu semakin dekat. Angka 0 berarti pengaruh variabel lemah independen terhadap variabel dependen. Pedoman koefisien. Determinan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Determinasi

0% 5KB 5 100%	Tingkat Hubungan
82 % 100%	Sangat Tinggi
49% 80%	Tinggi
17% 48%	Cukup Tinggi
5% 16%	Rendah Tapi Pasti
0% 4%	Rendah / Lemah Sekali

Sumber : Ghozali (2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah singkat Kabupaten Toraja Utara

Kabupaten Toraja Utara, adalah salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Pada tanggal 13 Oktober 2008, Kabupaten Toraja Utara secara resmi dibentuk sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Tana Toraja. Pemekaran ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, pengembangan wilayah, dan pemerataan pembangunan di daerah tersebut.

Sejak berdirinya, Kabupaten Toraja Utara terus mengalami perkembangan dalam berbagai sektor. Pemerintah daerah dan masyarakat setempat bekerja sama dalam meningkatkan infrastruktur, pelayanan kesehatan, pendidikan, pariwisata, dan sektor ekonomi lainnya. Kabupaten Toraja Utara terkenal dengan keindahan alamnya, terutama pegunungan dan lembah yang mempesona. Daya tarik wisata utamanya adalah Tana Toraja, sebuah wilayah yang kaya akan warisan budaya, tradisi, dan keunikan arsitektur rumah tradisional Toraja, yang dikenal sebagai tongkonan. Ritual pemakaman adat Toraja juga menjadi daya tarik utama bagi wisatawan dari dalam dan luar negeri.

Selain pariwisata, sektor pertanian, peternakan, dan perdagangan juga berperan penting dalam perekonomian Kabupaten Toraja Utara. Kopi Toraja yang terkenal dan produk-produk pertanian lainnya merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat setempat. Pemerintah dan masyarakat terus berupaya untuk mengembangkan dan mempromosikan Kabupaten Toraja Utara sebagai tujuan kota wisata dan tempat tinggal yang menarik, serta meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup penduduknya.

4. 2 Profil Dinas Pendidikan Toraja Utara

Dinas Pendidikan Toraja Utara adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem pendidikan di wilayah Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Dinas Pendidikan Toraja Utara didirikan sebagai bagian dari administrasi pemerintahan Kabupaten Toraja Utara yang terbentuk pada tahun 2008 setelah pemekaran dari Kabupaten Tana Toraja. Pada awal pembentukannya, Dinas Pendidikan Toraja Utara fokus pada pengelolaan dan penyediaan layanan pendidikan dasar dan menengah di wilayah tersebut.

Dalam sejarahnya, Dinas Pendidikan Toraja Utara telah berupaya meningkatkan akses, kualitas, dan relevansi pendidikan di wilayah tersebut. Mereka bekerja sama dengan berbagai sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat setempat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dinas ini juga mengelola program-program pendidikan, merumuskan kebijakan pendidikan, serta melaksanakan kegiatan pengawasan dan evaluasi terhadap lembaga pendidikan di bawah naungannya.

Dalam perkembangannya, Dinas Pendidikan Toraja Utara juga turut berperan dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, termasuk mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pembelajaran dan pengelolaan administrasi. Mereka juga terus berupaya meningkatkan kualitas guru, menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam upaya meningkatkan pendidikan di wilayah tersebut. dan terus berupaya mengoptimalkan peran dan fungsinya dalam mendukung pembangunan pendidikan di wilayah Toraja Utara, dengan tujuan utama memberikan pendidikan berkualitas dan merata bagi masyarakat setempat.

4.2.1 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Toraja Utara

a. Visi Dinas Pendidikan

"Mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan berkeadilan untuk menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing."

b. Misi Dinas Pendidikan

- 1) Meningkatkan akses dan kesempatan pendidikan yang merata bagi seluruh masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas pendidikan melalui penyediaan fasilitas, kurikulum, dan metode pembelajaran yang inovatif.
- 3) Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidik melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.
- 4) Mengembangkan sistem evaluasi dan pengawasan yang efektif untuk memastikan kualitas pendidikan yang tinggi.
- 5) Mendorong kolaborasi dan kemitraan dengan pihak terkait, termasuk sekolah, perguruan tinggi, lembaga swadaya masyarakat, dan industri, guna memperkaya pengalaman pendidikan.
- 6) Mendorong penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan.
- 7) Mempromosikan pendidikan karakter yang mengedepankan nilai-nilai moral, etika, dan kebangsaan.
- 8) Mengembangkan program inklusif untuk memastikan bahwa semua anak mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

4.2.2 Tugas, Fungsi, Organisasi Dinas Pendidikan Toraja Utara

Berdasarkan Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 33 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, maka uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

- 1) Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan Dinas Pendidikan.
- 2) Menetapkan kebijakan strategis dalam pengembangan pendidikan di daerah tersebut.
- 3) Mewakili Dinas Pendidikan dalam berbagai forum dan pertemuan terkait pendidikan.
- 4) Menyelenggarakan perencanaan operasional program, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan anak usia dini, non formal dan Informa sesuai dengan perencanaan kebijakan Kabupaten Toraja Utara
- 5) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas satuan kerja
- 6) Pelaporan pelaksanaan dan pembinaan tugas bawahan kepada Bupati

b. Sekretariat

- 1) Menyelenggarakan fungsi administratif dan koordinasi internal Dinas Pendidikan.
- 2) Mendukung Kepala Dinas dalam penyusunan kebijakan dan perencanaan strategis.
- 3) Mengelola arsip, dokumen, dan informasi penting Dinas Pendidikan.
- 4) Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal

- 5) Mengembangkan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.
- 6) Mengawasi dan mengawal implementasi program pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.
- 7) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kualitas dan efektivitas program-program tersebut.

c. Bidang Pendidikan Dasar

- 1) Merumuskan kebijakan dan program pendidikan dasar, termasuk SD/MI, SMP, dan SDLB/SMPLB.
- 2) Mengawasi dan mengawal implementasi kurikulum dan kegiatan pendidikan dasar.
- 3) Mendorong peningkatan kualitas pendidikan dasar melalui pelatihan guru dan pengembangan kurikulum yang relevan.
- 4) Bidang Pendidikan Menengah:
- 5) Mengembangkan kebijakan dan program pendidikan menengah
- 6) Mengawasi dan mengawal implementasi kurikulum dan kegiatan pendidikan menengah.
- 7) Mendorong peningkatan kualitas pendidikan menengah melalui pengembangan sarana dan prasarana pendidikan serta peningkatan kompetensi guru.

d. Bidang Pendidikan Khusus

- 1) Mengembangkan kebijakan dan program pendidikan khusus, termasuk pendidikan inklusif dan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus.
- 2) Mengawasi dan mengawal implementasi program pendidikan khusus.
- 3) Menyediakan dukungan dan fasilitas pendidikan yang sesuai untuk

anak-anak berkebutuhan khusus.

e. Subbagian Pengembangan Kurikulum dan Evaluasi:

- 1) Merancang dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan daerah.
- 2) Melakukan evaluasi dan penilaian terhadap implementasi kurikulum pendidikan.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi hasil belajar siswa serta efektivitas program pendidikan.

f. Subbagian Sarana dan Prasarana Pendidikan

- 1) Mengelola sarana dan prasarana pendidikan, seperti gedung sekolah, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas pendukung lainnya.
- 2) Melakukan perencanaan, pembangunan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
- 3) Memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pendidikan.

g. Subbagian Kelembagaan dan SDM Pendidikan

- 1) Mengembangkan kelembagaan pendidikan, termasuk peningkatan kualitas manajemen sekolah.
- 2) Menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM pendidikan, termasuk guru dan tenaga kependidikan.
- 3) Mendorong penerapan tata kelola pendidikan yang baik dan berkelanjutan.

h. Subbagian Perencanaan dan Penganggaran

- 1) Merumuskan perencanaan strategis dan program dalam bidang pendidikan.
- 2) Mengelola anggaran Dinas Pendidikan, termasuk perencanaan

anggaran, pengadaan, dan pengeluaran.

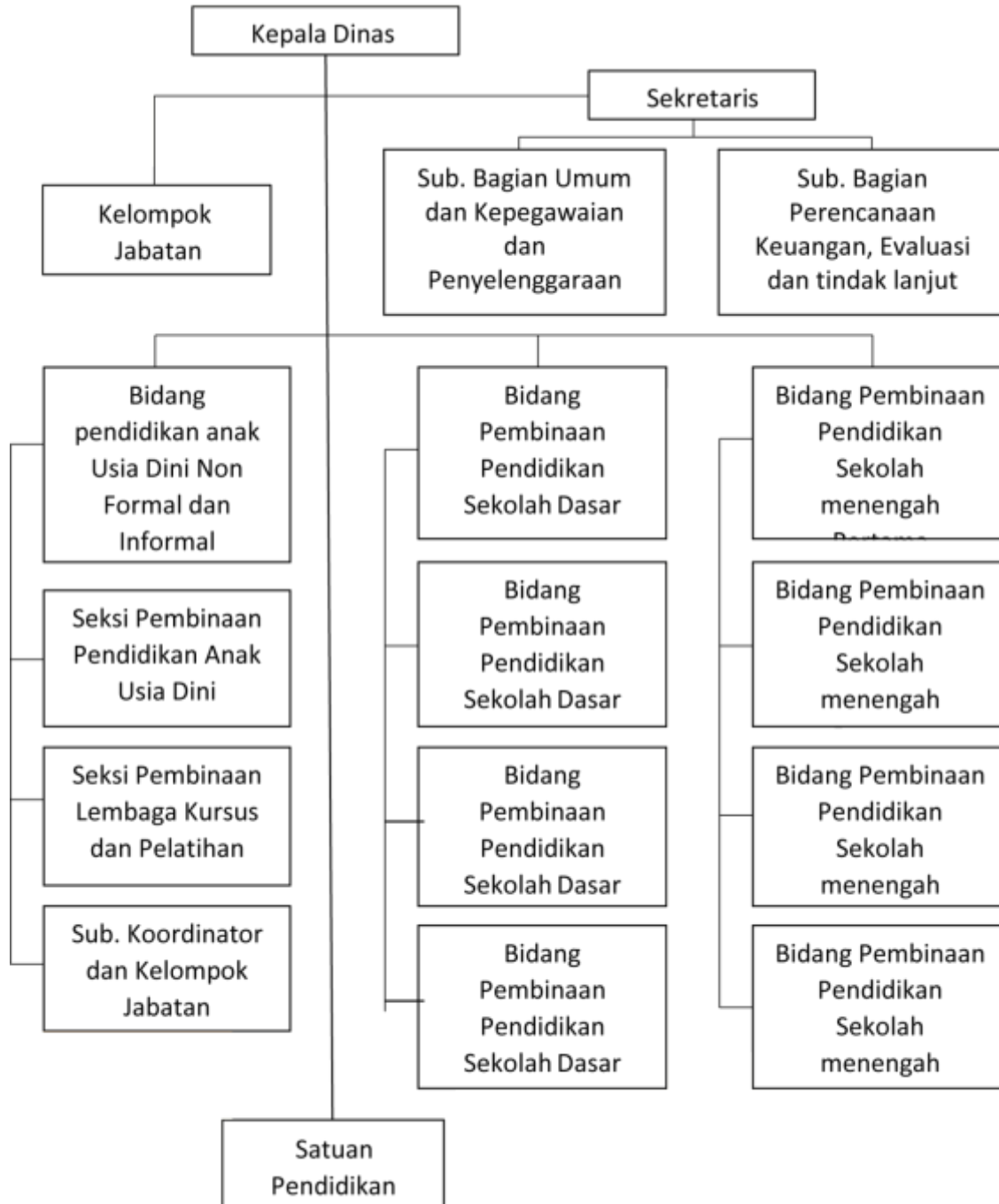
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program serta penggunaan anggaran.

i. Subbagian Bidang Ketenagaan

- 1) penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal.
- 2) penyusunan bahan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal.
- 3) penyusunan bahan rencana kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal.
- 4) penyusunan bahan rekomendasi pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kabupaten/kota.
- 5) pelaporan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal.

4.2.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Toraja Utara

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Toraja Utara



Sumber: www.dinas.pendidikan.toraja.utara.co.id

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan umur

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	31-40 Tahun	7	20,6	20,6	23,5
	41-50 Tahun	11	32,4	32,4	55,9
	51-60 Tahun	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat 34 responden yang mengisi kuesioner penelitian yang terbagi mulai dari usia 21 tahun sampai dengan usia 60 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang mengisi kuesioner penelitian berkisar umur 51-60 tahun sebanyak 15 pegawai (44,1%).

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	50,0	50,0	50,0
	PEREMPUAN	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 17 orang atau dengan presentase 50,0% sedangkan Perempuan 17 orang responden dengan presentase 50,0%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskriptif Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	D3	5	14,7	14,7	14,7
	S 1	20	58,8	58,8	73,5
	S 2	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2023

Dilihat pada tabel 4.3 diatas lihat bahwa dari 34 orang responden 5 Orang (14,7%) diantaranya memiliki pendidikan terakhir D3, kemudian 20 orang 58,8 (%) diantaranya memiliki pendidikan terakhir S1, sedangkan 9 orang (26,5%) memiliki pendidikan terakhir S2.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Deskriptif Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Bekerja			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	8,8	8,8	8,8
	6-15 Tahun	11	32,4	32,4	41,2
	16-25 Tahun	9	26,5	26,5	67,6
	26-40 Tahun	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2023

Dilihat pada tabel 4.4 diatas lihat bahwa dari 34 orang responden 3 orang (8,8%) bekerja kurang lebih 1-5 tahun, kemudian 11 orang (32,4%) Telah bekerja 6-15 tahun, dan 9 orang (26,5%) telah bekerja selama 16-25 tahun dan paling banyak yang sudah hampir pensiun sebanyak 11 orang yang telah bekerja selama 26-40 tahun (32,4 %).

4.3.5 Penentuan Range

Survey yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala likert dengan bobot tertinggi pada setiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, maka penentuan range dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skore}$$

Skor tertinggi dan terendah didapatkan dari perkalian antara jumlah sampel dan bobot kuesioner, sehingga diperoleh :

$$Skor\ tertinggi = 34 \times 5 = 170$$

$$Skor\ terendah = 34 \times 1 = 34$$

$$Maka, Range = \frac{170-34}{5} = 28$$

Angka angka yang dapat digunakan:

$$34 - 62 = \text{Sangat Rendah}$$

$$63 - 91 = \text{Rendah}$$

$$92 - 120 = \text{Cukup}$$

$$121 - 149 = \text{Tinggi}$$

$$150 - 178 = \text{Sangat Tinggi}$$

4.3.6 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian melalui intervensi distribusi frekuensi jawaban

responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden, maupun dalam angka persentase terhadap item – item variabel penelitian. Deskripsi variabel penelitian ini merupakan analisa terhadap variabel yang akan diteliti dalam hal ini adalah stres kerja, kemampuan kerja serta semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Toraja Utara, dimana untuk melakukan analisa dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing–masing pertanyaan disetiap variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.7 Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Berikut rekaputilasi tanggapan responden pernyataan Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden terkait Gaya kepemimpinan

Indikator	Jawaban responden (Skor)					Total Skor	tcr	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)			
X1.1	0	0	7	15	12	204	81,6%	Tinggi
X1.2	0	0	8	13	13	206	82,4%	Tinggi
X1.3	0	0	4	15	15	209	83,6%	Tinggi
X1.4	0	0	9	16	9	203	81,2%	Tinggi
X1.5	0	0	3	17	14	211	84,4%	Tinggi
X1.6	0	0	5	20	9	204	81,6%	Tinggi
X1.7	0	0	3	20	11	215	86,0%	Tinggi
X1.8	0	0	4	15	15	206	82,4%	Tinggi
X1.9	0	0	3	16	15	208	83,2%	Tinggi
X1.10	0	0	6	13	15	210	84,0%	Tinggi
Jumlah						2076		

Tabel 4.5 menyajikan hasil dari tanggapan responden terkait dengan gaya kepemimpinan Dengan melihat data dalam tabel ini secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan yang ada dalam Kantor Dinas Pendidikan Toraja Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi dapat merasa percaya diri bahwa pendekatan kepemimpinan yang mereka terapkan mendapatkan dukungan dari anggota tim mereka.

4.3.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Terkait Motivasi kerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.6
Jawaban Responden terkait Motivasi Kerja

Indikator Skala	Jawaban responden (Skor)					Total Skor	tcr	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)			
X2.1	0	0	4	29	1	133	78%	Tinggi
X2.2	0	0	16	9	9	129	76%	Tinggi
X2.3	0	0	6	24	4	134	79%	Tinggi
X2.4	0	0	3	29	2	135	79%	Tinggi
X2.5	0	0	3	28	3	136	80%	Tinggi
X2.6	0	0	3	25	6	135	79%	Tinggi
X2.7	0	0	5	25	4	135	79%	Tinggi

Berdasarkan pada Tabel 4.6 menyajikan hasil tanggapan responden terkait dengan Motivasi kerja dalam organisasi. Dengan melihat

data dalam tabel ini secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat Motivasi kerja yang tinggi. Terdapat sedikit variasi dalam tanggapan responden pada beberapa item, tetapi secara umum, terdapat kecenderungan tingkat Motivasi kerja yang tinggi dalam organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Pentingnya motivasi kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menghidupkan dan menumbuhkan, tingkat keinginan serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi pada Pegawai. (Hasibuan, 2018).

4.3.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Jawaban Responden terkait kinerja karyawan

Indikator Skala	Jawaban responden (Skor)					Total Skor	tcr	Keterangan
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)			
Y.1	0	1	2	24	7	139	78%	Tinggi
Y.2	0	0	5	25	4	135	79%	Tinggi
Y.3	0	1	7	16	10	137	79%	Tinggi
Y.4	0	4	10	11	9	127	79%	Tinggi
Y.5	0	4	8	17	5	125	80%	Tinggi
Y.6	0	2	2	23	7	138	78%	Tinggi

Berdasarkan pada Tabel 4.7 menyajikan hasil tanggapan responden terkait dengan Variabel Kinerja Pegawai. Dengan melihat data dalam tabel ini secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Gaya

Kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan merupakan dua hal yang sangat berdampak kepada aktivitas dan sikap pegawai, disini pegawai sering kali mengeluhkan kepemimpinan yang tidak adil dan egois , juga mengeluhkan timbal balik yang dikerjakan dengan motivasi yang diberikan,sehingga dengan adanya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai.4.4 Uji Instrumen

4.4 Uji Coba Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Wibowo (2020) Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi yaitu pada taraf signifikansi 5%. pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data, apabila :

- a. $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b. $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap variabel yang diteliti :

Tabel 4.8
Hasi Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	rTabel (n=100)	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1.1	0.614	0.338	Valid
	X1.2	0.549		Valid
	X1.3	0.601		Valid
	X1.4	0.537		Valid
	X1.5	0.558		Valid
	X1.6	0.534		Valid
	X1.7	0.548		Valid
	X1.8	0.781		Valid
	X1.9	0.673		Valid
	X1.10	0.602		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	rTabel (n=100)	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0.510	0.338	Valid
	X2.2	0.741		Valid
	X2.3	0.516		Valid
	X2.4	0.505		Valid
	X2.5	0.422		Valid
	X2.6	0.750		Valid
	X2.7	0.523		Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.561	0.338	Valid
	Y.2	0.625		Valid
	Y.3	0.730		Valid
	Y.4	0.575		Valid
	Y.5	0.509		Valid
	Y.6	0.439		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Correlation atau nilai r hitung untuk masing-masing variabel berada > 0.338 . Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

4.4.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik (Wibowo, 2012).

Tabel 4.9
Hasi Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.779	>0.6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0.715	>0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.691	>0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada > 0.7 . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang kemudian menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Menurut Wibowo dan Wulandari (2020) kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $sig > 0.05$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51627763
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.043
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* sebesar 0.200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan sebagai data yang baik atau data yang berdistribusi

normal. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena $p > 0.05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti (Wibowo dan Wulandari 2020)

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai sig	Nilai	Hubungan
Kinerja terhadap Gaya kepemimpinan	0.538	> 0.05	<i>Linear</i>
Kinerja terhadap Motivasi Kerja	0.612	> 0.05	<i>Linear</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai sig kinerja terhadap Gaya Kepemimpinan $0.538 > 0.05$, dan kinerja terhadap Motivasi kerja $0.612 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hubungan linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya $> 5\%$ maka data terbebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,343	1,360		,252	,803
Gaya Kepemimpinan	-,039	,026	-,272	-1,503	,143
Motivasi Kerja	,077	,048	,289	1,597	,120

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai sig Gaya Kepemimpinan 0.143 > 0.05, dan Motivasi kerja 0.120 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data regresi berganda diolah melalui aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Menurut Sugiyono (2018), penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sehingga memiliki persamaan sebagai berikut :

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

Berikut merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,333	2,667		500	,621
Gaya Kepemimpinan	,353	,051	,648	6,881	,000
Motivasi Kerja	,400	,094	,400	4,251	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari perhitungan regresi linear berganda pada tabel 4.13, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1.333 + 0.353 (X1) + 0.400 (X2) \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan yaitu sebagai berikut :

- a. Konstanta (β) = 1.333

Apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan, dan semangat Motivasi kerja = 0, maka nilai tetap atau nilai awal kinerja Pegawai adalah 1.333

- b. Koefisien Regresi untuk Gaya Kepemimpinan = 0.353

Nilai koefisien regresi untuk variabel dari gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.353, dengan artian semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat.

- c. Koefisien Regresi untuk motivasi kerja = 0.400

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.400 satuan, dengan dengan artian semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

4.5.2 Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur secara satu persatuan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t bertujuan untuk membandingkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel independen dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,333	2,667		500	,621
Gaya Kepemimpinan	,353	,051	,648	6,881	,000
Motivasi Kerja	,400	,094	,400	4,251	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan dijelaskan masing masing pengaruh secara parsial terhadap nilai perusahaan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai t hitung Gaya Kepemimpinan adalah 6.881 > nilai t tabel 1.691 dan Nilai Siginifikan 0.000 < 0.005 ini menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis H1 diterima yang mnejelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial pada Kinerja Pegawai.
- 2) Dari hasil Penelitian pada Variabel Motivasi kerja berdasarkan tabel 4.11 Nilai t hitung 4.251 > nilai t tabel 1.691. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja secara parsial t berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima. ini menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan dilakukan Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,633	2	46,817	48,166	,000 ^b
	Residual	30,132	31	,972		
	Total	123,765	33			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $48.166 > 2.890$ (Ftabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Imam (Ghozali, 2016) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya menurut (Sugiyono, 2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r² mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- 2) Jika nilai r² mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,741	,986

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.16 diperoleh hasil bahwa hubungan antar variabel adalah sebesar nilai Adjusted R square yaitu 0.741 atau 74.1%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 74.1% terhadap variabel kinerja pegawai Sedangkan 25.9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja utara, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dimana apabila Gaya kepemimpinan baik maka kinerja pegawainya semakin baik. Sehingga H1 diterima.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin merupakan tokoh penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada pengaturan seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahan dengan baik untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan agar tercipta pemimpin yang baik. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka dapat merangsang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tepat waktu.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja utara, menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dalam artian semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Pentingnya motivasi kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menghidupkan dan

menumbuhkan, tingkat keinginan serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi pada Pegawai. (Hasibuan, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Patandung, Lestari (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

4.6.3 Pengaruh Simultan Antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan merupakan dua hal yang sangat berdampak kepada aktivitas dan sikap pegawai, disini pegawai sering kali mengeluhkan kepemimpinan yang tidak adil dan egois , juga mengeluhkan timbal balik yang dikerjakan dengan motivasi yang diberikan,sehingga dengan adanya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui nilai $F_{hitung} 48.166 > 2.890$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ,Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja utara. Dari nilai *standardized coefficients beta* kedua variabel independen yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat,2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi kerja Pegawai sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil analisis menunjukkan dampak penting dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja Utara.

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan guna meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Toraja Utara:

- a. Bagi Dinas Pendidikan Toraja Utara lebih memperhatikan para Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung karena itu dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut serta pada saat memberikan materi pimpinan harus menjelaskan lebih rinci lagi apa-apa yang harus dihindari pada saat melakukan pekerjaan.
- b. Motivasi Kerja bagi Pegawai sangat penting karena akan menunjang kinerja pegawai tersebut. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka hasil kinerja pegawai akan semakin meningkat

- c. Bagi Peneliti selanjutnya, dapat memperluas penelitian dengan menyelidiki faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Studi ini memungkinkan analisis tambahan faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,(2017). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Pegawai, Yogyakarta; Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2017). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Dessle (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Inaray, Jelita Caroline, Olivia S. Nelwan, Viktol P.K. Lengkong, (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amanah Finance Di Manado". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 02 (<http://ejournal.unsrat.ac.id/>, diakses 03 September 2017).
- Kartono. (2018). Pemimpin dan kepemimpinan, jakarta ; PT. Rajawali Grafindo.
- Fred Luthans, (2018), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi:Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit: PT.Rafika Aditama
- Marsalia Indica Wayan,(2017) Pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.
- Mondy, R.W., R.M. Noe, S.R. (2016) Premeaux. Human Resource Management. Edisi 8. New Jersey: Prentice Hall,.
- Pane, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bumdes Tor-Nangge Sipirok (Doctoral Dissertation, lain Padangsidimpuan).
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Simamora, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Stephen & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta. Salemba Empat.

- Stoner , James A.F dan Charles Wankel. (2017). Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka BaruPress.
- Sutikno (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang di idolakan Lombok; Holistical Lombok.
- Swasto, Bambang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.
- Tampi, B. J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). Acta Diurna Komunikasi, 3(4).
- Taufik Rachim. 2019. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. BOBER CAFÉ". Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 12 No 1, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, 2014.
- Terry, George R. (2018). Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal, Fauzi Rivai dan Basri, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Basri. (2018). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

Biodata Peneliti

Nama : Matelda Rambung S
Tempat, Tanggal lahir : Rantepao , 01 Desember 2000
Agama : Kristen Protestan
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln. Abd. Dg.Sirua Lr.7
No. HP : 082187091490
Jurusan : S1 Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : eldarambung@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

- SD NEGERI 9 Buntao'
- SMP NEGERI 1 Buntao'
- SMK NEGERI 1 Toraja Utara.

Identitas Responden

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWI

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur / tahun :
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
- e. Jabatan/Staf Bagian :
- f. Lama Bekerja : / tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kemudian Saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Dalam pernyataan-pernyataan ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Data diri dan semua jawaban anda akan di RAHASIA-kan, hanya untuk kepentingan penelitian.
- d. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberi (\surd) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Pertanyaan Variabel gaya kepemimpinan (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Pengambilan Keputusan					
1	Pemimpin Memberikan masukan serta ide dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Megambil keputusan yang baik dan bijak sehingga tidak ada yang dirugikan.					
	Kemampuan mengontrol bawahan					
3.	Pimpinan memiliki toleransi kepada para pegawai.					
4.	Pimpinan mampu mengendalikan para pegawai.					
	Kemampuan Komunikasi					
5.	Pimpinan dapat memberikan kejelasan dan pemahaman pada pegawai					
6.	Komunikasi yang jelas dan terarah kepada bawahan					
	Bertanggung jawab					
7	Pemimpin selalu memberikan contoh teladan yang baik pada pegawai.					
8	Pemimpin harus menekankan hubungan personal sesama pegawai.					
	Kemampuan mengendalikan emosional					
9	Pemimpin mampu mengontrol emosi dengan baik .					
10	Pimpinan memberikan tindakan tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran					

Pertanyaan Motivasi Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi					
1	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan saya					
2	Gaji Yang diterima sebanding dengan keterampilan yang saya miliki					
	Kepuasan Kerja – Pekerjaan itu sendiri					
3	Saya Merasa senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang					
4	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keterampilan saya miliki.					
	Kepuasan Kerja - Atasan					
5	Saya merasa senang dengan kepemimpinan atasan (Kepala dinas) memberikan perintah kepada bawahannya.					
	Kepuasan Kerja – Promosi					
6	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang berprestasi.					
7	Proses promosi jabatan di kantor terbuka untuk semua.					

Pertanyaan Variabel kinerja pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.					
	Kuantitas					
2	Kuantitas pekerjaan dilakukan sesuai harapan dan keinginan pimpinan.					
	Kemandirian					
3	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada pegawai.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan saya miliki.					
	Ketepatan waktu					
5	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada.					
	Efektifitas					
6	Saya mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan prestasi di kantor.					

DATA RESPONDEN

No	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	MASA BEKERJA	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)										MOTIVASI KERJA (X2)							KINERJA (Y)						TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL Y
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6			
					Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)										Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)							Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)								
1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	25	24		
2	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	40	27	23			
3	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	50	32	28		
4	2	2	2	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	41	26	24
5	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	41	25	22	
6	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	40	30	25		
7	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	40	27	23		
8	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	26	24	
9	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	39	23	21	
10	1	3	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	42	25	25
11	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	28	25	
12	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	42	23	23	
13	2	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	43	29	27	
14	2	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	47	27	26	
15	1	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	45	26	25
16	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44	27	24	
17	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39	28	22
18	1	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	42	28	24
19	1	4	2	3	4	2	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	38	27	25
20	2	3	3	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	44	28	25	
21	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	36	23	20
22	2	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	39	27	23

23	1	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	40	29	26
24	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	39	25	22
25	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	28	23
26	1	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	28	26	
27	1	3	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	45	26	25	
28	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	40	26	23
29	1	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	35	26	22
30	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39	25	23
31	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	28	23
32	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	26	23
33	1	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	27	19
34	2	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	39	25	21
					13	12	14	14	14	14	14	14	13	13	13	12	12	14	12	12	12	13	13	14	14	12	13	1377	906	804
					0	5	4	1	2	1	0	2	5	7	5	4	9	0	9	3	6	3	0	4	2	4	1			

LAMPIRAN DATA SPSS

Karakteristik responden

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	50,0	50,0	50,0
	PEREMPUAN	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	31-40 Tahun	7	20,6	20,6	23,5
	41-50 Tahun	11	32,4	32,4	55,9
	51-60 Tahun	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	5	14,7	14,7	14,7
	S 1	20	58,8	58,8	73,5
	S 2	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

		Masa_Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	3	8,8	8,8	8,8
	6-15 Tahun	11	32,4	32,4	41,2
	16-25 Tahun	9	26,5	26,5	67,6
	26-40 Tahun	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.10	Pearson Correlation	,171	,017	,306	,256	,473**	,482**	,067	,277	,720**	1	,602**
	Sig. (2-tailed)	,332	,926	,079	,143	,005	,004	,706	,113	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,614**	,549**	,601**	,537**	,558**	,534**	,548**	,781**	,673**	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,001	,001	,001	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,380	-,039	,183	,260	,371*	-,050	,510**
	Sig. (2-tailed)		,027	,826	,301	,137	,031	,780	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	,380	1	,072	,281	,055	,951**	,057	,741**
	Sig. (2-tailed)	,027		,686	,107	,758	,000	,750	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	-,039	,072	1	,127	,214	,043	,789**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,826	,686		,473	,225	,808	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	,183	,281	,127	1	-,021	,291	,161	,505**
	Sig. (2-tailed)	,301	,107	,473		,907	,095	,362	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	,260	,055	,214	-,021	1	,033	,115	,422*
	Sig. (2-tailed)	,137	,758	,225	,907		,853	,519	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	,371*	,951**	,043	,291	,033	1	,140	,750**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,808	,095	,853		,430	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	-,050	,057	,789**	,161	,115	,140	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,780	,750	,000	,362	,519	,430		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,510**	,741**	,516**	,505**	,422*	,750**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,002	,013	,000	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,234	,140	,133	,088	,162	,561**
	Sig. (2-tailed)		,183	,431	,453	,621	,359	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,234	1	,521**	,092	,082	,012	,625**
	Sig. (2-tailed)	,183		,002	,606	,645	,946	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,140	,521**	1	,482**	,206	,148	,730**
	Sig. (2-tailed)	,431	,002		,004	,243	,404	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,133	,092	,482**	1	,254	,118	,575**
	Sig. (2-tailed)	,453	,606	,004		,147	,507	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	,088	,082	,206	,254	1	,320	,509**
	Sig. (2-tailed)	,621	,645	,243	,147		,065	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	,162	,012	,148	,118	,320	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	,359	,946	,404	,507	,065		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,561**	,625**	,730**	,575**	,509**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,002	,009	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51627763
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.043
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI LINERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	104,390	13	8,030	8,289	,000
Gaya Kepemimpinan		Linearity	76,072	1	76,072	78,526	,000
		Deviation from Linearity	28,318	12	2,360	836	,538
Within Groups			19,375	20	,969		
Total			123,765	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	58,908	7	8,415	3,374	,011
Motivasi Kerja		Linearity	47,613	1	47,613	19,087	,000
		Deviation from Linearity	11,294	6	1,882	,755	,612
Within Groups			64,857	26	2,495		
Total			123,765	33			

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,343	1,360		,252	,803
	Gaya Kepemimpinan	-,039	,026	-,272	-1,503	,143
	Motivasi Kerja	,077	,048	,289	1,597	,120

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,333	2,667		500	,621
	Gaya Kepemimpinan	,353	,051	,648	6,881	,000
	Motivasi Kerja	,400	,094	,400	4,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,633	2	46,817	48,166	,000 ^b
	Residual	30,132	31	,972		
	Total	123,765	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,333	2,667		500	,621
	Gaya Kepemimpinan	,353	,051	,648	6,881	,000
	Motivasi Kerja	,400	,094	,400	4,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,741	,986

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

DOKUMENTASI



