

**PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DAERAH
KOTA PAREPARE**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh

SUCI FEBRIANTI
NIM : 2017.MM.2.0993

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Oleh :

SUCI FEBRIANTI

Telah dipertahankan di Depan penguji
Pada tanggal 17 Januari 2020

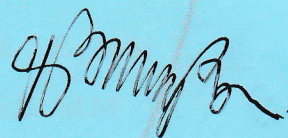
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



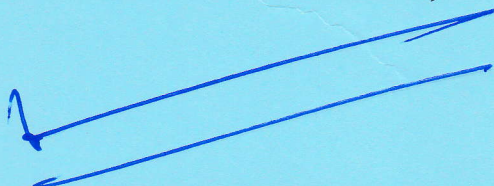
Dr. Ahmad Firman, S. E. M. Si



Dr. Herry Sugeng Waluyo, S.E., M.M.

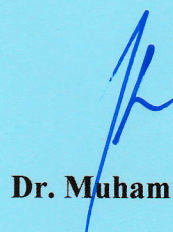
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M. Si.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Nama Mahasiswa : SUCI FEBRIANTI
NIM : 2017.MM.2.0993
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Heri Sugeng Waluyo, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 17 Januari 2020

SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh 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 ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 30 Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



SUCI FEBRIANTI
NIM: 2017.MM.2.0993

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat diucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai bahan untuk penyelesaian Tesis dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: Pengaruh Pendidikan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kota Parepare

Salam dan Salawat senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Rasulullah SAW, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman. Berkenan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Ahmad Firman, S.E. M.Si selaku Pembimbing 1 dan Dr. Heri Sugeng Waluyo, S.E. M.M selaku Pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, tuntunan dan dorongan dalam penulisan tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, SE.,MM, Ketua STIE Nobel Indonesia, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M , selaku Direktur PPs-STIE Nobel Indonesia yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE.,M.Si, selaku Asiten Direktur 1 PPs-STIE Nobel Indonesia atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPs STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen dan Staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa/i selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Suami, Anak dan Kedua Orang Tua saya, Saudara/I, sahabat-sahabat serta rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia yang juga memberikan doa dan dukungan agar tesis ini dapat terselesaikan
7. Serta teman-teman yang sudah banyak membantu dalam segala hal dalam penyusunan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan di dalam Tesis ini.

Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 30 Januari 2020

Penulis

ABSTRAK

Suci Febrianti. 2019. Pengaruh Pendidikan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Heri Sugeng Waluyo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (2) mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Sampel penelitian ini berjumlah 86 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode Slovin karena jumlah populasi lebih dari 30 orang atau berjumlah 111 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan menggunakan proportional simple random sampling dengan hasil 86 orang sampel pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare (2) secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja



ABSTRACT

Suci Febrianti. 2019. *The Effect of Education, Motivation, and Leadership Toward Employee Performance at the Regional Secretariat of Parepare, supervised by Ahmad Firman and Heri Sugeng Waluyo.*

This study aimed to determine (1) the effect of education, motivation, and leadership toward employee performance partially at the Regional Secretariat of Parepare (2) to determine the effect of education, motivation, and leadership toward employee performance simultaneously at the Regional Secretariat of Parepare.

The sample of this study was 86 people. Sampling was implemented by the Slovin Method because the population was more than 30 people or 111 people. Sampling in this study was carried out using a probability sampling technique using proportional simple random sampling with the results of 86 employee samples. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) education, motivation, and leadership partially affects the employee performance of the Regional Secretariat of Parepare (2) simultaneously showing that education, motivation, and leadership affect the employee performance of the Regional Secretariat of Parepare.

Keywords: *Education, Motivation, Leadership, and Performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
Keywords: Education, Motivation, Leadership and Performance	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.2 Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Tujuan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
2.3 Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Teori Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Jenis Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.5 Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
3.1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.

3.2	Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel..	Error! Bookmark not defined.
BAB IV METODE PENELITIAN..... Error! Bookmark not defined.		
4.1	Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Populasi	Error! Bookmark not defined.
4.4	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.5	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
4.6	Metode Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Error! Bookmark not defined.		
5.1	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
5.2	Uji Kualitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.1	Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.2	Uji Realibilitas	Error! Bookmark not defined.
5.2.3	Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.4	Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
5.3	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
5.3.1	Analisis Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
5.3.2	Uji Statistik	Error! Bookmark not defined.
5.3.2.1	Uji t (Uji Parsial).....	Error! Bookmark not defined.
5.3.2.2	Uji F (Uji Simultan)	Error! Bookmark not defined.
5.4	Koefisien Determinasi (R ²).....	Error! Bookmark not defined.
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.5.1	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .	Error! Bookmark not defined.
5.5.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
5.5.3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
5.5.4	Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN Error! Bookmark not defined.		

6.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
6.2	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
	LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian	50
Gambar 2. Uji Normalitas	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Pegawai menurut Jenis Kelamin pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Karakteristik Pegawai menurut Tingkat Umur pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. Karakteristik Pegawai menurut Tingkat Pendidikan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. Karakteristik Pegawai Menurut Masa Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. Frekuensi Kuesioner per-indikator	Error! Bookmark not defined.
Tabel 6. Uji Validitas X1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 7. Uji Validitas X2	Error! Bookmark not defined.
Tabel 8. Uji Validitas X3	Error! Bookmark not defined.
Tabel 9. Uji Validitas Y	Error! Bookmark not defined.
Tabel 10. Uji Realibilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya birokrasi pemerintah daerah mempunyai kedudukan dan kewenangan dalam pelaksanaan otonomi daerah, mampu menyelenggarakan pemerintahan secara umum/ negara. Penyelenggaraan kebijakan otonomi daerah yang arahnya lebih mengutamakan pelaksanaan asas desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah mengatur dan memanfaatkan sumber daya serta pertimbangan keuangan pusat dan daerah sesuidengan prinsip demokrasi pesan serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah guna peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

pelaksanaan otonomi daerah daerah tersebut sangat diperlukan adanya aparat pemerintah sebagai pemikir, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan yang memiliki kesetiaan pada bangsa dan negara serta memiliki ketaatan pada norma-norma hukum dan agama menjadi aparat yang bersih dan berwibawa.

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparat pemerintah yang bersih dan berwibawa, serta mampu melaksanakan tugas dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara . dalam hubungan ini, kemampuan aparatur untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan. Di samping peningkatan mutu dan kemampuan juga diikuti penyempurnaan organisasi dan tata

kerja, penyediaan sarana kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta peningkatan koordinasi demi tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sesuai organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka setiap organisasi harus dapat mengembangkan, menggunakan dan mengevaluasi serta memelihara pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Dengan adanya pendayagunaan aparatur negara di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Organisasi adalah wadah yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah kumpulan individu dengan berbagai perilaku. Keberadaan berbagai perilaku di antara individu perlu dikoordinasikan sehingga perbedaan ini menjadi sinergi yang berguna untuk mencapai tujuan

organisasi. Jika seorang pemimpin dapat menetapkan tujuan dan mengalokasikan sumber daya yang tersedia, dapat fokus pada tujuan organisasi, mengoordinasikan perubahan, mempromosikan kontak pribadi dengan pengikut, dan menetapkan arah yang benar dalam aspek-aspek berikut, maka tujuan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi akan menjadi Mencapai: mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah mereka yang memahami sains dan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu. Sebagai sumber daya manusia, langkah pertama untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas diri adalah menerima pendidikan, yaitu pendidikan formal di sekolah.

Pendidikan tidak asing di telinga kita, karena kita memang menerima pendidikan sejak usia dini. Pendidikan adalah hal penting dan tonggak sejarah bagi kaum muda untuk menciptakan negara yang mengerti ilmu pengetahuan.

Pentingnya produktivitas mendorong pegawai bersangkutan melakukan tindakan produktif. Menurut siagian (2006) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknis dan metode belajar mengajar dalam rangka menggali suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh sedarmayanti (2001) bahwa melalui Pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memilikibekal agara siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Beberapa defenisi tentang Pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah segala usaha yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter) yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara meneyluruh dalam memasuki kehidupam dimasa yang akan datang

Secara garis besar, pendidikan bisa dijalani melalui 2 hal yaitu: Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang bisa didapat dengan mengikuti kegiatan atau program pendidikan yang terstruktur serta terencana oleh badan pemerintahan misalnya melalui sekolah ataupun universitas. Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang bisa didapat melalui aktivitas kehidupan sehari-hari yang tak terikat oleh lembaga bentukan pemerintahan, misalnya belajar sendiri melalui buku bacaan atau belajar melalui pengalaman diri sendiri dan orang lain.

Menurut Mardianto (2012), “Sumber penempatan calon karyawan berasal dari dua sumber yaitu sumber internal perusahaan dan sumber dari eksternal perusahaan. Sumber tenaga kerja diambil dari karyawan internal perusahaan sendiri melalui program promosi, transfer (rotasi jabatan) dan demosi. Sumber tenaga kerja eksternal diambil dari luar perusahaan”.

Penempatan diartikan oleh Hariandja. (2009), adalah “proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Sedangkan menurut Ardhana dkk. (2012), “Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta

mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”. Menurut Hasibuan (2011), “Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan”.

Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa pengaturan pekerjaan adalah distribusi karyawan dengan menempatkan mereka di posisi atau posisi yang tepat untuk mendapatkan kinerja yang baik dan terbaik berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka.

Pemberian motivasi kerja terhadap pegawai perlu dilakukan Sekretariat Daerah Kota Parepare agar kinerja pegawai semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Tang (2018), dan Kepakisan B (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hartin (2018), dan Ramli (2018) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Arianto (2016) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Fenomena tersebut di atas, dapat dijelaskan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare sangat ditentukan oleh keyakinan dan kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keyakinan dan kemauan yang dimaksud adalah budaya kerja pegawai, memiliki motivasi kerja tinggi, kepemimpinan yang baik, , faktor-faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Konsep motivasi mengacu pada teori Maslow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu perwujudan diri Maslow, (1994). Sehubungan dengan motivasi pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare, terdapat perbedaan motivasi antara staf dan pejabat, di mana pegawai staf lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sedangkan pejabat Eselon IV dan Eselon III lebih termotivasi dengan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Dari pengamatan penulis, masih ada pegawai khususnya pegawai staf menganggap pekerjaan sebagai suatu pekerjaan rutin semata dalam arti pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Padahal dalam melaksanakan tugas pokok pegawai memerlukan motivasi sehingga selalu ada pengembangan ke arah yang lebih maju dan profesional, jadi tidak sekedar rutinitas belaka. Oleh karena itu, motivasi perlu dikaji karena diyakini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Fenomena tersebut di atas, dapat dijelaskan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare sangat ditentukan oleh keyakinan dan kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keyakinan dan kemauan yang dimaksud adalah budaya kerja pegawai, memiliki motivasi kerja tinggi, kepemimpinan yang baik, , faktor-faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kinerja pegawai juga sering di pengaruhi oleh kepemimpinan sebagaimana Goh, S.C (2002) mengemukakan kepemimpinan merupakan salah

satu topik yang paling banyak diminati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Hal tersebut tampak jelas pada berkembangnya banyak definisi dikemukakan untuk merumuskan konsep 'kepemimpinan'. Ketika seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku individu lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, maka usaha ini dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu upaya mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini mengakui bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan antar individu yang tertuju pada faktor kekuasaan dan pengaruh. Meskipun kekuasaan dan pengaruh sudah tentu mendominasi para pemimpin, tipe kepemimpinan ini tidak lagi dianggap efektif.

Konsep mengenai kepemimpinan yang pertama kali diformulasikan oleh MacGregor Burns (1978) adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional berdasarkan penelitian deskriptifnya terhadap pemimpin-pemimpin politik. Dalam penelitiannya, berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional merupakan dua kontinum berbeda dan saling berlawanan/bertentangan. Hal ini berlawanan dengan pendapat Bell, et.al (2004), menyatakan bahwa secara konseptual kedua jenis kepemimpinan tersebut adalah berbeda namun saling berhubungan positif (bukan gaya yang saling bertentangan). Selanjutnya dijelaskan bahwa memandang kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang berbeda namun tidak saling eksklusif, dan ia mengakui bahwa pemimpin yang sama dapat menggunakan kedua jenis kepemimpinan tersebut pada waktu dan situasi yang berbeda. Jaw dan Liu (2003)

juga melakukan penelitian tentang kepemimpinan, yaitu, meskipun konsep kepemimpinan berbeda, pedagang dan pemimpin transformatif dapat ditaati ke tingkat tertentu oleh manajer pada saat yang sama. Pemimpin yang paling efektif adalah transaksional dan Adalah pemimpin transformasional.

Berbagai praktik kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas bisa mempengaruhi hasil-hasil proses pengukuran kinerja. Beberapa penelitian empiris dan meta analisis menemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jaw dan Liu (2003) yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap berbagai proses penilaian kinerja dengan menggunakan sampel 256 manajer organisasi bisnis, dijumpai perbedaan prediksi mengenai kinerja karyawan sesungguhnya antara kepemimpinan transaksional di satu sisi dan faktor kepemimpinan transformasional berupa perhatian individual dan karisma di sisi lain. Korelasi signifikan dijumpai pada perhatian individual dan karisma pemimpin terhadap rating kinerja, namun tidak terdapat korelasi signifikan bagi management by exception dan imbalan kontingen. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa hanya aspek-aspek kepemimpinan yang ditandai dengan ciri transformasional yang tampaknya berhubungan dengan sasaran yang penting dalam sistem pengukuran kinerja, yaitu peningkatan kinerja individu.

Sebagai salah satu organisasi pemerintah daerah, Kantor Sekretariat Daerah Kota Parrepare terus berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan pembangunan, yang memiliki otoritas lebih besar di era otonomi daerah saat ini daripada otonomi daerah sebelumnya.

Peningkatan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan, sehingga orang memiliki lebih banyak sikap dan perilaku yang berpusat pada layanan, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan wewenang, sehingga dapat menyeimbangkan kebutuhan pembangunan daerah.

Situasi aktual menunjukkan bahwa masih ada kekurangan modal untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam menyediakan energi dan gagasan untuk mendukung sumber daya organisasi. Pengembangan yang dinamis perlu menyediakan sumber daya manusia yang dapat memberikan layanan berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan yang dinamis dari masyarakat. Model kepemimpinan harus memiliki paradigma baru, tidak hanya mengandalkan kekuatan, tetapi juga menekankan kemampuan manajemen pemimpin. Dengan kemampuan pemimpin senior, bawahan akan berkinerja lebih baik, karena pemimpin akan lebih memahami bagaimana memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, para pemimpin harus memberikan peluang kemajuan bagi setiap karyawan berdasarkan prestasi dan keahlian mereka. Faktor budaya kerja juga sangat penting, karena masih ada kebutuhan untuk meningkatkan upaya untuk mempromosikan hubungan kerja dalam rangka membentuk konsolidasi dan solidaritas dalam pekerjaan, sehingga kinerja individu dan organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan perangkat daerah, dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) daerah. Hal ini

juga sejalan dengan prinsip penataan organisasi perangkat daerah yang rasional, proposional, efektif dan efisien.

Siagian (2015) percaya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, yaitu, bahkan jika dia tidak menyukai seorang pemimpin secara pribadi, dia bersedia untuk memenuhi keinginan pemimpin. Menurut Robbins (2014), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membentuk dan meningkatkan semangat kerja individu, kelompok maupun organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dapat memimpin dengan baik, antara lain: pengawasan pimpinan, inspirasional pimpinan, kharismatik pimpinan, dan rangsangan intelektual pimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan perlu dikaji supaya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Konsep kerja menurut Prawirosentono (2014) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Lembaga Administrasi Negara (2000) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Oleh karena itu, kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta

mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Oleh karena itu, tindakan dapat diambil sesuai kebutuhan, seperti memperbaiki kebijakan, menyesuaikan kegiatan utama dan tugas utama lembaga, sebagai bahan perencanaan dan bahan yang menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai misi lembaga / organisasi pemerintah.

Kinerja pegawai pada Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare ditemui beberapa permasalahan seperti masih rendahnya kinerja pegawai, karena masih rendahnya kualitas pelayanan, masih adanya subyektifitas dalam pemerintahan, kemampuan pegawai masih kurang, pembagian tugas yang belum merata, rendahnya motivasi pegawai, kurang adanya pembinaan atasan langsung kepada bawahan, dan belum adanya sanksi/hukuman disiplin yang diterapkan, serta belum berfungsinya manajemen di masing-masing bidang. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung termasuk fasilitas kerja kurang memadai pegawai tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut uraian, penulis tertarik: “pengaruh pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekertariat daerah kota parepare”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare ?
4. Apakah variabel pendidikan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap secara parsial kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Menganalisis motivasi terhadap secara parsial kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.
3. Menganalisis kepemimpinan terhadap secara parsial kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.
4. Menganalisis pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil perapenelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi, perbandingan dan kajian bagi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui berbagai kebijakan yang terkait dengan motivasi, kepemimpinan, dan kemampuan kerja..

2. Sebagai bahan masukan dan referensi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk meningkatkan kinerja kinerja pegawai.
3. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengetahuan manajemen dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya terpenting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kemajuan di berbagai bidang, seperti teknologi, telah menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan bisnis mencapai tujuan tertentu. Ada sumber terbatas dari kebutuhan manusia dalam proses mencapai tujuan bisnis, dan cara kerja yang efektif dan efisien perlu diimplementasikan. Ini berarti bahwa manajemen perlu didasarkan pada sains yang lebih maju. Dengan cara ini dapat membantu mengatasi masalah yang dihadapi ketika mencoba mencapai tujuan tertentu dengan hasil terbaik.

Menurut Barry (2003) bahwa batasan dan cakupan mengenai sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan pemanfaatan dan kegunaan yang diimplementasikan dalam dunia kerja. Implementasi manajemen sumber daya manusia tersebut adalah melakukan berbagai rangkaian aktivitas mengelola, menangani, memenej, mengatur dan mengendalikan sesuai dengan fungsi dari kemampuan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia.

Menurut Nirwana (2004) bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dipisahkan dengan dari adanya pengertian organisasi dan individu sumber daya manusia sebagai pekerja yang memainkan peranan penting dalam manajemen organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu rangkaian proses aktivitas dalam merancang,

merencanakan, mengatur, mengelola, mendesain dan mengendalikan individu sumber daya agar proaktif dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan segala aktivitasnya sesuai dengan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan teknologi yang mengatur hubungan dan peran karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rivai (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bidang manajemen komprehensif, termasuk perencanaan, organisasi, implementasi dan kontrol.

Berdasarkan ketiga pengertian sumber daya manusia secara mikro tersebut di atas, berarti sukses organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya yang tidak sekedar ditentukan oleh jumlah SDM yang dipekerjakannya, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan sifat kompetitifnya. Oleh karena itu, eksistensi sebuah organisasi tidak dapat melebihi potensi yang dimiliki sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Rivai (2014), sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (the people who are ready, willing able to contribute to organizational goals). Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang dan/ atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya, karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karya. Sumber daya manusia adalah potensi yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Siagian (2015) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan pekerjaan. Menurut tingkat perkembangan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan profesional dan sikap kerja, itu menguraikan karakteristik atau standar pekerjaan dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia:

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah profesi yang harus merumuskan dan berurusan dengan sistem dan prinsip-prinsip terkait manajemen tertentu berdasarkan kemampuan sumber daya manusia.
- b. Manajemen sumber daya manusia telah menjadi status standar profesional untuk kinerja produksi.
- c. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada etika profesional dan didasarkan pada kinerja yang luar biasa.

Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dimiliki organisasi, dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilannya.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dan

perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.

- c. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen sumber daya manusia berhubungan secara integrasi menjadikan semua anggota organisasi terlibat untuk mencapai tujuan.
- e. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota (manusia).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan sumber daya manusia merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan akan berjalan dengan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen tersebut di atas.

2.2 Pendidikan

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi juga dapat dilihat dalam pendidikan manusia. Dalam pendidikan semacam ini, pendidikan adalah mengajar melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Proses pembelajaran, teknik, dan metode dapat bertahan untuk jangka waktu yang lebih lama. Pusat bahasa dari Departemen Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan prosedur seseorang atau sekelompok orang menjadi manusia dewasa melalui kerja keras dan pelatihan, dan menurut hasil yang dikutip oleh Edwin B. Flippo (2002), pendidikan dan peningkatan pengetahuan umum dan seluruh lingkungan terkait.

Selain pekerjaan reguler, pendidikan adalah persyaratan dasar untuk melakukan fungsi-fungsi tertentu. Fungsi pendidikan pada dasarnya sama dengan

fungsi pelatihan. Yang terakhir adalah untuk mempromosikan tugas dan kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang relevan. Pendidikan juga merupakan Proses berkelanjutan, tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi.

2.2.1 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan, adapun tujuan pendidikan terbagi empat yang diungkapkan oleh Tirtaraharja (2005) yaitu:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan studi atau mata pelajaran .
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan kurikulum yang berupa bidang

2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan/ daya gerak. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang Hasibuan, (2014). Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu (Simamora, 2014).

Menurut penelitian oleh Frederick Herzberg dalam Priansa (2014), motivasi berasal dari faktor eksternal eksternal, yang juga menentukan perilaku hidup seseorang. Selain itu, Stephen P. Robbins menunjukkan dalam Priansa (2014)

bahwa motivasi untuk bekerja adalah kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang tergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi adalah kesediaan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan tujuan ini tergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Pada saat yang sama, menurut definisi Rivai (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik berdasarkan pada tujuan pribadi. Sikap dan nilai ini adalah hal yang tidak terlihat, dapat mendorong individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka.

Rumusan tersebut di atas mengandung tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu pertama motivasi dimulai perubahan energi dalam pribadi karena perubahan tertentu pada sistem neurologis, kedua motivasi ditandai oleh timbulnya perasaan (affective arousal) yang mengakibatkan perubahan tingkah laku yang bermotif (dapat diamati perbuatannya) dan ketiga motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, Wahjosumidjo (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Siagian (2015), motivasi dapat pula dikatakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan/sasaran organisasi

yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya menurut Simamora (2016), motivasi adalah suatu proses mengembangkan diri dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok, agar individu atau kelompok itu menghasilkan keluaran yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Daft (2014) bahwa motivasi adalah kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang dapat membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Kekuatan internal bersumber dari dalam diri individu (motivasi internal), sedangkan kekuatan eksternal bersumber dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi internal dapat berasal dari pekerjaan menantang, adanya pengakuan dari atasan atas prestasi yang dicapai bawahan, dan adanya harapan bagi kemajuan karir pegawai. Sedangkan motivasi eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan karena ada rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda maupun bukan benda termasuk pemenuhan kebutuhan pegawai. Motivasi internal dan eksternal tersebut mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Dari beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut berbeda-beda menurut rumusannya, namun pada dasarnya adalah sama dan mengandung unsur-unsur, antara lain; adanya dorongan yang dipengaruhi kebutuhan, perubahan sikap dan perilaku, serta tujuan. Dengan demikian, motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong, merangsang dan membangkitkan

daya gerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan.

2.3.1 Teori Motivasi

Motivasi seseorang ditentukan oleh motif yang dimilikinya. Motif adalah kebutuhan, keinginan, tekanan, dorongan, dan desakan hati yang membangkitkan dan mempertahankan gairah individu untuk mengerjakan sesuatu.

Maslow *dalam* Robbins (2014) mengemukakan sejumlah proposisi penting tentang perilaku manusia.

1. Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (*man is wanting being*). Ia senantiasa menginginkan sesuatu dan ia senantiasa menginginkan lebih banyak. Tetapi, apa yang diinginkannya, tergantung pada apa yang sudah dimiliki olehnya. Segera setelah salah satu di antara kebutuhan manusia dipenuhi muncullah kebutuhan lain. Proses tersebut tiada akhirnya, ia berkelanjutan sejak manusia lahir, hingga ia meninggal dunia. Oleh karenanya, sekalipun kebutuhan tertentu telah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhannya pada umumnya tidak mungkin terpuaskan seluruhnya.
2. Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, memotivasi perilaku. Untuk menjelaskannya perhatikan misalnya kebutuhan kita akan hawa udara. Kebutuhan tersebut hanya mempengaruhi perilaku kita, apabila kita tidak mendapatkannya, atau mengalami ancaman tidak mendapatkan hawa udara yang kita perlukan. Jadi, dengan demikian hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan timbulnya kekuatan-kekuatan besar, atas apa yang dilakukan seseorang individu.
3. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan-suatu hirarki menurut

pentingnya masing-masing kebutuhan. Segera setelah kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan lebih rendah, kurang lebih terpenuhi, maka muncullah kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi, yang menuntut pemuasan.

Teori-teori motivasi yang berkembang pada kurun waktu ini secara umum mengungkapkan bahwa pekerja (pegawai) memiliki berbagai motif atau kebutuhan di samping uang. Kebutuhan ini mereka peroleh dari status dan pekerjaan yang mereka kerjakan. Tiga teori yang paling terkenal menunjang pendapat ini dikembangkan Maslow dengan teori kebutuhan; Herzberg dengan teori dua faktor; dan Mc.Clelland dengan teori kebutuhan berprestasi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang akan mencoba untuk memenuhi lebih banyak kebutuhan dasar (fisiologi) sebelum menyebabkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Maslow, 1994). Permintaan yang puas akan membawa kepuasan pada tingkat ini, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai permintaan yang lebih tinggi.

Maslow dalam Sedarmayanti (2014) bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam waktu yang relatif lama, tidak dapat menjadi motivator yang aktif dalam bekerja. Ia hanya akan bekerja sebagaimana yang selama ini dilakukan. Seseorang tidak ingin meningkatkan kerjanya, karena kebutuhan yang berada di tingkat yang paling atas, tidak akan muncul dan ingin ia penuhi. Dalam kenyataannya, tingkat kebutuhan manusia tidak selamanya berjenjang sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow tersebut. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu bersamaan ingin menikmati/membutuhkan rasa aman, rasa dihargai, ingin berkembang dan lain sebagainya.

Selanjutnya teori Herzberg telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi. Teori ini dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu motivasional dan faktor hygiene/pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Herzberg dalam Martoyo (2014), yang tergolong sebagai faktor motivasional adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan teori Herzberg ini, seseorang berprestasi sangat ditentukan oleh dua hal, yaitu bersumber dari dalam diri seseorang (sifat intrinsik) seperti: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan karier dan pengakuan orang lain, dan faktor faktor ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang misalnya dari organisasi.

Undang-Undang Kepegawaian menjelaskan untuk meningkatkan kegairahan bekerja diselenggarakan usaha kesejahteraan pegawai negeri sipil. Berdasarkan Undang-Undang Kepegawaian tersebut, dapat ditafsirkan bahwa pegawai yang menunjukkan kegairahan bekerja dan prestasi kerja akan diberikan

motivasi kerja dalam bentuk kesejahteraan berupa tambahan gaji.

2.3.2 Jenis Motivasi

Banyak pimpinan/manajer yang ambisius sangat didorong untuk mencapai status dan kekuasaan, dan sangat sulit untuk memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang sama. Perbedaan-perbedaan individual antar para bawahan sangat membuat makin komplis tugas memberikan motivasi yang harus dilakukan oleh para pimpinan.

Motivasi adalah masalah yang kompleks dalam suatu organisasi karena kebutuhan dan keinginan masing-masing anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota organisasi juga berbeda secara biologis dan psikologis. Pemimpin / manajer perlu memahami motivasi bawahan mereka karena faktor ini akan menentukan proses organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2014), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif mengacu pada manajer yang memberi insentif (merangsang) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang memenuhi standar. Dengan motivasi positif, moral bawahan akan meningkat, karena kebanyakan orang mau menerima hal-hal baik.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif berarti bahwa manajer memotivasi bawahan mereka untuk memenuhi standar mereka akan dihukum. Di bawah pengaruh motivasi negatif ini, moral bawahan yang bekerja dalam jangka pendek akan

meningkat, karena mereka akan tetap dihukum, tetapi dalam jangka panjang itu akan menyebabkan bawahan merasa kurang disukai.

Motivasi di atas sering digunakan oleh organisasi atau lembaga. Dan itu harus benar, baik atau benar digunakan, dan itu juga harus digunakan secara seimbang untuk meningkatkan moral karyawan dan mewujudkan keinginan atau kebutuhan karyawan.

Motivasi dapat disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, tergantung pada sumber kegiatan yang dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, sedangkan motivasi eksternal didasarkan pada motivasi internal dan keberadaan organisasi, dan keberadaan organisasi sangat tergantung pada asumsi dan teknik yang digunakan oleh para pemimpin organisasi ketika memotivasi bawahan mereka, Moekijat (2014).

1. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya. Penggolongan motivasi internal yang dapat diterima secara umum belum mendapat kesepakatan para ahli. Namun demikian, psikolog-psikolog menyetujui motivasi internal dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu:

- 1) Motivasi fisiologis yang merupakan motivasi alamiah (biologis)
- 2) Motivasi psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori

dasar, yaitu:

a) Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*), yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah (emosional) dalam berhubungan dengan orang lain.

b) Motivasi mempertahankan diri (*ego-defensif motivation*), yaitu motivasi untuk melindungi kepribadian seseorang.

c) Motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*), yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian seseorang.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh pimpinan/manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

Pimpinan/manajer perlu mengenal jenis motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari bawahannya. Tanggapan positif ini menunjukkan bawahannya bekerja demi kemajuan organisasi. Pimpinan/manajer dapat mempergunakan motivasi eksternal yang positif ataupun negatif. Motivasi positif memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja baik, sedangkan motivasi negatif memperlakukan hukuman bila pelaksanaan kerja jelek.

3. Motivasi Internal dan Eksternal

Motivasi internal dan eksternal adalah menggabungkan motivasi internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Douglas Mc Gregor merumuskan

perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebutnya dengan nama teori X dan teori Y. Teori tradisional mengenai kehidupan perusahaan banyak karyawan diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Anggapan-anggapan yang mendasari teori X adalah:

- 1) Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan akan menghindarinya.
- 2) Pekerja pada dasarnya tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan karyawan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala-galanya.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi dapat diketahui dengan melakukan survei dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu kepada pegawai, sebagai contoh, kuesioner diberikan guna mengumpulkan ide untuk memperbaiki sistem penghargaan kinerja atau untuk menentukan seberapa puas para karyawan dengan program tunjangan mereka. Menurut Davis & Newstrom (2015), salah satu jenis survei yang sering dilakukan oleh banyak organisasi adalah survei sikap (*attitude survey*) yang berfokus pada perasaan dan keyakinan para pegawai tentang pekerjaannya dan organisasi. Dengan berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan data tentang cara pegawai memandang pekerjaan, supervisor, rekan kerja, kebijakan dan praktik organisasional, pengembangan dan jaminan pegawai/karyawan serta lingkungan

pekerjaan. Survei ini dapat menjadi awal mula untuk meningkatkan motivasi kerja dalam periode waktu yang lebih lama.

Dalam Mangkunegara Murray (2015), karakteristik orang yang sangat termotivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Usaha terbaik,
- 2) Kreativitas dan inovasi,
- 3) Lakukan sesuatu untuk sukses,
- 4) Menyelesaikan tugas membutuhkan usaha dan keterampilan,
- 5) Selalu mencari hal baru,
- 6) Harapan untuk master di bidang tertentu,
- 7) Kerja keras menghasilkan hasil yang memuaskan,
- 8) Motivasi tinggi,
- 9) Lakukan sesuatu yang lebih baik dari yang lain.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, cenderung akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, indikator-indikator yang digunakan untuk pengukur variabel motivasi kerja mengacu pada teori Maslow, yakni: 1) pemenuhan kebutuhan fisiologi; 2) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; 3) pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki; 4) pemenuhan kebutuhan akan penghargaan; dan 5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

2.4 Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan penambahan imbuhan (*konjungsi*) berubah menjadi

kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Kepemimpinan bersifat universal artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam suatu organisasi. Sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah perihal pemimpin dan cara pemimpin.

Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatiannya. Stogdill (2014) menyatakan terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut.

Kepemimpinan adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi. Dalam Stogdi dalam Sutikno (2014), definisi kepemimpinan hampir sebesar jumlah orang yang mencoba mendefinisikannya. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berbagai definisi sebagai konsep manajemen, tergantung pada titik awal pemikiran.

Selain itu, Stogdill dalam Stodgno (2014), beberapa sifat efektif dalam situasi tertentu, dan karena pengaruh kondisi organisasi, beberapa sifat juga berkembang. Misalnya, jika pemimpin berada dalam organisasi yang fleksibel dan mendorong kebebasan berbicara, bukan dalam organisasi birokrasi, maka esensi kreativitas akan berkembang. Darf dalam Sutikno (2014) menjelaskan tiga kualitas penting yang harus dimiliki para pemimpin, yaitu kepercayaan, kejujuran dan integritas, dan motivasi.

Menurut Dubin dalam Sutarto (2016), kepemimpinan adalah menggunakan wewenang membuat keputusan-keputusan. Pengertian ini menurut para pakar sangat bersifat tradisional. Selanjutnya Irmin (2014) mendefenisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan. Sedangkan menurut Moekijat (2014) bahwa kepemimpinan adalah tipe khusus hubungan kekuasaan yang ditandai oleh pendorong anggota kelompok, bahwa anggota kelompok lain memiliki hak untuk menentukan pola perilaku agar memperhatikan terlebih dahulu aktivitas sebagai anggota kelompok.

Weirich dan Koontz menunjukkan dalam Yoga (2015) bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses yang mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia bekerja dengan antusias dengan kemampuan mereka dan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat yang sama, Sutrisno (2015) percaya bahwa kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung. Tujuannya adalah untuk menggerakkan orang sehingga mereka memahami, memahami, dan bersedia mengikuti keinginan para pemimpin.

Kepemimpinan juga dapat dipandang sebagai kepribadian yang mempengaruhi orang lain. Sebagai contoh, sarjana terkenal Ordway Tead pernah berkata bahwa kepemimpinan adalah kombinasi dari temperamen yang memungkinkan seseorang untuk mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Cahyono, 2014). Umar (2013) menekankan pernyataan ini. Dia lebih lanjut menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian yang merespons

dalam kondisi kelompok, tetapi kepemimpinan juga merupakan proses sosial yang mendalam yang memimpin orang lain. Ada juga pemimpin yang membatasi itu dengan cara artistik untuk membuat keputusan untuk orang lain. Seperti yang dilihat oleh Siagian (2015), pemimpin bekerja sama (*kooperatif*) untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Daft (2014), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasional. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan-kegiatan pimpinan secara langsung dan juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan dapat melaksanakan perintahnya. Selanjutnya menurut Robbins (2014) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan yang mempergunakan perilaku menghargai, membangun kerjasama, mendorong semangat kerja dan menolong bawahan untuk mencapai tujuan, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Kartono (2015), kepemimpinan adalah masalah hubungan dan pengaruh antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin, muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Selanjutnya Sugandha (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Sedangkan Hasibuan (2014) mengemukakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad SAW, para Shahabat dan Al-Khulafa' Al-Rosyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional. Namun dalam perkembangannya, aplikasi kepemimpinan Islam saat ini terlihat semakin jauh dari harapan masyarakat.

Berbagai definisi di atas memberikan pengertian bahwa proses untuk saling mempengaruhi antara pemimpin dan anggota, memiliki arti bahwa mereka mempengaruhi satu sama lain. Artinya, seorang pemimpin bukanlah unsur tunggal yang memberikan pengaruh kepada anggotanya. Akan tetapi, ia juga dipengaruhi pendapat anggotanya, dan berinteraksi dengan keinginan serta keyakinan mereka dalam posisi yang sama. Seorang pemimpin merupakan bagian dari anggotanya, saling berkontribusi, tukar pendapat dan pengalaman, serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan mengerjakan kebaikan.

Di dalam Al-Quran juga terdapat ayat yang memberikan penjelasan bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mengerjakan kebaikan. Terdapat di QS. Al-Anbiya : 73, yang terjemahannya:

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah. (QS. AlAnbiya : 73)

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertical-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah SWT di akhirat nanti.

Al Mawardi (2016) memberikan beberapa kriteria seorang pemimpin yang ideal agar tampilnya pemimpin tersebut dapat mengantarkan suatu Negara yang adil dan sejahtera seperti yang diharapkan yaitu:

- a. Seorang pemimpin harus mempunyai sifat adil.
- b. Memiliki pengetahuan untuk memanage persoalan-persoalan yang ada kaitannya dengan kehidupan berbangsa dan bernegara.
- c. Sehat panca indranya seperti pendengaran, penglihatan dan lisannya.
- d. Sehat anggota badan dari kekurangan.
- e. Seorang pemimpin harus mempunyai misi dan visi yang jelas.
- f. Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian dan kekuatan dalam menegakkan hukum dan keadilan.

Sedang karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW:

- a. Shiddiq artinya jujur, tulus. Kejujuran dan ketulusan adalah kunci utama untuk membangun sebuah kepercayaan.
- b. Amanah, artinya dapat dipercaya.
- c. Tabligh, artinya menyampaikan apa yang seharusnya disampaikan.
- d. Fathonah, artinya cerdas.

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggung jawabkan, baik didunia maupun diakhirat. Nabi bersabda: "setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhori) Nabi Muhammad SAW juga bersabda: "Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebagai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya untuk melayani dan mengayomi serta berbuat dengan seadil-adilnya. kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh jajaran organisasi untuk bekerja dengan baik. Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dapat memimpin dengan baik, antara lain: pengawasan pimpinan, inspirasional pimpinan, kharismatik pimpinan, dan rangsangan intelektual pimpinan.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi, sehingga terdapat banyak usaha untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Mutu dan konsep kepemimpinan tidak dapat dipisahkan, tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, pembentukan mutu yang terfokus pada berbagai bentuk tujuan organisasi akan sulit, bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan.

Smith & Human dalam Kartono (2015) mengidentifikasi lima perilaku pemimpin efektif, yaitu: 1) perilaku menantang resiko; yakni pemimpin yang menyenangi tantangan (resiko) sehingga mendorong bawahan untuk melakukan hal yang sama, dimana pemimpin ini cenderung mengikuti perkembangan teknologi, perubahan dan proses pembelajaran; 2) perilaku memasyarakatkan visi perubahan, yakni perilaku pemimpin yang intuitif, memiliki visi dan pemikiran yang jauh ke depan; 3) perilaku motivator, yakni pemimpin yang senantiasa memotivasi bawahannya untuk berbuat yang terbaik, memberdayakan para bawahan, membentuk team work, serta bekerjasama dengan baik sehingga bawahan merasa kuat dan mendukung; 4) perilaku penuntun, yakni perilaku pimpinan yang menuntun dan mengajarkan nilai-nilai, tugas-tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan; dan 5) perilaku mendukung, yakni perilaku pemimpin yang mendukung, membesarkan hati para bawahan dan memberi imbalan atas prestasinya.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2015) terdiri dari:

- a. Pembimbing.

Pemimpin harus dapat memimpin bawahannya untuk bekerja dan mengarahkan bawahannya ke tujuan atau tugas yang ingin dicapai, sesuai dengan aturan waktu dan perencanaan.

b. **Komunikatif**

Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan semua pihak melalui hubungan formal dan informal. Keberhasilan pelaksanaan tugas seorang pemimpin sebagian tergantung pada kemampuannya untuk menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak, termasuk horisontal atau vertikal.

c. **Demokratis**

Kepemimpinan yang demokratis berorientasi pada orang dan memberikan panduan yang efektif untuk pengikut. Semua bawahan memiliki koordinasi kerja, menekankan tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Para pemimpin demokratis menghargai potensi setiap orang yang mau mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan mereka.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Benardin dan Russel belajar tentang kinerja di Priansa (2014) dan menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja adalah hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan.

Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014) menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat di mana karyawan bekerja sesuai dengan kondisi yang ditentukan. Selain itu, pemahaman Muhlis (2015) tentang kinerja adalah kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Anwar (2014) lebih lanjut menunjukkan bahwa kinerja adalah bahwa seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat bekerja untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang relevan sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, alih-alih melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Dessler (2014) bahwa kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Berdasarkan sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari karyawan melakukan pekerjaan mereka ke organisasi tempat mereka bekerja, dan jika diberi tanggung jawab dan tanggung jawab, keterampilan dan motivasi tentu saja akan berkontribusi pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kita harus berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, pertama-tama perekrutan dan pelatihan, kemudian memberikan motivasi yang mengikat secara

etis, dan secara objektif mempromosikan sesuai dengan kinerja karier dan pekerjaan.

2.5.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Evaluasi kinerja adalah mekanisme yang baik untuk mengendalikan personel, dan juga merupakan mekanisme untuk memastikan bahwa karyawan di semua tingkatan melakukan tugas dengan cara yang diharapkan oleh para pemimpin mereka. Kepemimpinan mengevaluasi karyawan sesuai dengan tujuan mencapai kegiatan kerja mereka. Penilaian dicatat dalam pengukuran standar kerja dengan standar kinerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Teknik paling tua yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepengawainan.

Penilaian kinerja, terkait dengan kinerja dan akuntabilitas karyawan. Dalam dunia yang sangat kompetitif, perusahaan menuntut kinerja tinggi. Selain itu, karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka untuk memandu

perilaku masa depan mereka. Evaluasi kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif kinerja pekerjaan. Evaluasi kinerja adalah salah satu fungsi dasar personal, kadang-kadang juga disebut evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau peringkat personal.

Armstrong dalam Priansa (2014) menunjukkan bahwa secara keseluruhan, rencana manajemen kinerja dirumuskan menggunakan peringkat dan ditentukan setelah evaluasi kinerja. Tingkat ini menampilkan kualitas kinerja atau kemampuan yang ditampilkan oleh karyawan dengan memilih skala yang paling dekat dengan persepsi evaluator terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja adalah sistem terstruktur formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi karakteristik yang terkait dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk absensi.

Kinerja adalah pekerjaan karyawan dalam tanggung jawab mereka. Karyawan membutuhkan umpan balik tentang pekerjaan mereka untuk memandu perilaku masa depan mereka. Menurut Dessler (2014) bahwa ada beberapa alasan untuk menilai kinerja, yaitu: Pertama, penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji; Kedua, penilaian memberi satu peluang bagi anda dan bawahan anda untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir pegawai dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang

melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji yang diberikan kepada pekerja tersebut.

Berbagai pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Simamora (2014) mengemukakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang berkenaan dengan organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu. Selanjutnya Moekijat (2014) mendefinisikan penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kinerja dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai.

Wursanto (2014) menyatakan bahwa evaluasi kinerja karyawan adalah proses evaluasi kinerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. Handoko (2014) menyatakan bahwa evaluasi kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*Performance Rating*" atau "*Performance Appraisal*". Leon C. Meggison mengatakan dalam Anwar (2014) bahwa evaluasi kinerja adalah proses yang digunakan oleh para pemimpin untuk menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan atau terus mendapatkan hasil kerja terbaik.

Selain itu, Sikula dalam Anwar (2014) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah evaluasi sistematis pekerjaan karyawan dan potensi untuk evaluasi sesuai dengan standar kerja, yang dapat dievaluasi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, Mangkunegara (2015) menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Dari makna tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan sudut pandang di atas, evaluasi kinerja adalah proses di mana pemimpin organisasi secara sistematis mengevaluasi pekerjaan karyawan berdasarkan reputasi standar kinerja yang dicapai dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja tidak hanya sangat berguna untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk melatih dan memotivasi karyawan untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Faktanya, semua organisasi memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa pun yang melibatkan: (1) menetapkan standar kerja, (2) menilai kinerja karyawan aktual terhadap standar-standar itu, (3) memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja atau kinerja berkelanjutan. lebih tinggi.

Menurut beberapa poin di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses kegiatan organisasi, dan pekerjaan dievaluasi dengan mengevaluasi kontribusi karyawan untuk organisasi kerja berdasarkan pada kesinambungan jam kerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan adalah evaluasi kepemimpinan untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar waktu dan metode kerja sesuai dengan evaluasi kinerja kerja yang diberikan.

Penilaian kinerja didasarkan pada Davis (2015), kinerja adalah serangkaian hasil pekerjaan yang dikumpulkan berdasarkan kualitas, efisiensi dan efektivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Performance} = \text{quantity, quality, efficient and effectivity}$$

Pernyataan ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sangat tergantung pada beban kerja, kualitas kerja, efektivitas pekerjaan target dan efektivitas pekerjaan berdasarkan manfaat yang diperoleh. Evaluasi kinerja didasarkan pada hasil pekerjaan, dan jumlah, efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dicapai di rumah dan di luar negeri. Evaluasi kinerja dapat diukur berdasarkan evaluasi pemimpin terhadap kinerja pekerjaan karyawan, yang menjadi standar bagi agensi atau departemen untuk mengevaluasi kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut..

Menurut Setyanto (2014), evaluasi kinerja organisasi mengacu pada hasil kerja yang ditampilkan berdasarkan pencapaian yang dicapai dengan membandingkan set tujuan kerja. Jika pengaturan target terlampaui, pekerjaan memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya, jika pekerjaan mencapai target yang ditetapkan, kinerja akan berkurang. Standar pengukuran kinerja spesifik didasarkan pada penilaian hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang dicapai dalam hal kuantitas, kualitas, efisiensi dan efisiensi kerja.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah rasio kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2015: 13):

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill.*

Adapun uraian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Artinya, para pemimpin dan karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), belum lagi IQ tinggi, orang-orang yang sangat baik, berbakat dan berbakat, posisi mereka harus dididik dengan baik dan mampu menjadi terampil. Lakukan pekerjaan sehari-hari, oleh karena itu, akan lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi didefinisikan sebagai sikap pemimpin dan karyawan di lingkungan organisasi terhadap kondisi kerja (kondisi). Mereka yang memiliki sikap positif terhadap status pekerjaan akan menunjukkan tingkat antusiasme kerja yang tinggi dan sebaliknya. Kondisi kerja yang diharapkan meliputi: disiplin, lingkungan kerja, kebijakan kepemimpinan, termasuk posisi promosi, hubungan kerja, gaya kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selain itu, menurut Simomara di Mangkunegara (2015: 14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a) Faktor individual yang terdiri dari: a) kemampuan dan pengetahuan profesional; b) latar belakang; c) demografi.

b) Faktor psikologis yang terdiri dari: a) persepsi, b) sikap, c) kepribadian, d) belajar, e) motivasi

c) Faktor organisasi yang terdiri dari: a) Sumber daya; b) Kepemimpinan; c) Penghargaan; d) Struktur; dan e) *Job design*.

Kinerja pribadi mengacu pada pekerjaan karyawan berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dalam hal kualitas dan kuantitas. Kinerja pribadi seperti itu dapat dicapai jika didukung oleh atribut pribadi, beban kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Menurut A. Dale Timple di Mangkunegara (2015), faktor kinerja termasuk faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kepribadian manusia. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, disiplin, bertanggungjawab, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan termasuk promosi jabatan dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribut yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Ahmad Tang (2018), jurnal penelitian: Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare, dan 2) Untuk menganalisis variabel manakah yang dominan berpengaruh kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kepakisan B, 2014, jurnal Penelitian: Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Tabanan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menjadikan penelitian ini dilakukan. Dari hasil analisis diketahui bahwa secara parsial motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Tabanan, secara simultan motivasi disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu variabel motivasi.

Rusmiyanti (2014) dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Barru”. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Barru. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Barru.

Hartin, 2018, jurnal penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai BPDASHL Jeneberang Saddang di Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BPDASHL Jeneberang Saddang di Makassar; dan 2) Mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPDASHL Jeneberang Saddang di Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDASHL Jeneberang Saddang di Makassar. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut, maka variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar penelitian di atas, digunakan sebagai referensi dan perbandingan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat melihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Tentu saja, karena persamaan dan perbedaan variabel yang diteliti, hasil penelitian ini mungkin sama atau berbeda.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare yang merupakan salah satu lembaga pemerintahan mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan mobilitas pembangunan daerah. Aktivitas kerja dan keberhasilan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam mewujudkan visi dan misi yang diembannya dengan tepat mengacu pada tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya memberdayakan sumber daya manusia dan sumber lainnya dengan konsep motivasi yang relevan dan akurat terhadap berbagai sikap dan perilaku para pegawai yang membutuhkan faktor pendorong agar mau bekerja sama dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

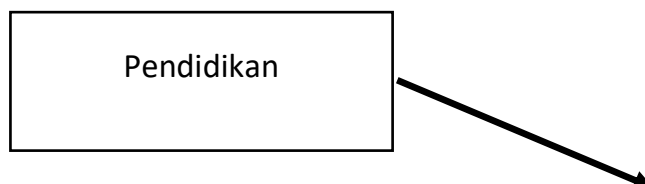
Konsep motivasi mengacu pada teori Maslow bahwa orang mencoba memenuhi lebih banyak kebutuhan dasar (fisiologi) sebelum mengarah ke perilaku yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam penelitian ini, adalah: 1) pemenuhan kebutuhan fisiologi; 2) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; 3) pemenuhan kebutuhan akan cinta, interaksi, dan rasa memiliki; 4) pemenuhan kebutuhan akan penghargaan; dan 5) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Keelima indikator tersebut diyakini mampu membentuk motivasi pegawai dari berbagai strata, baik staf, eselon IV maupun eselon III pada Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

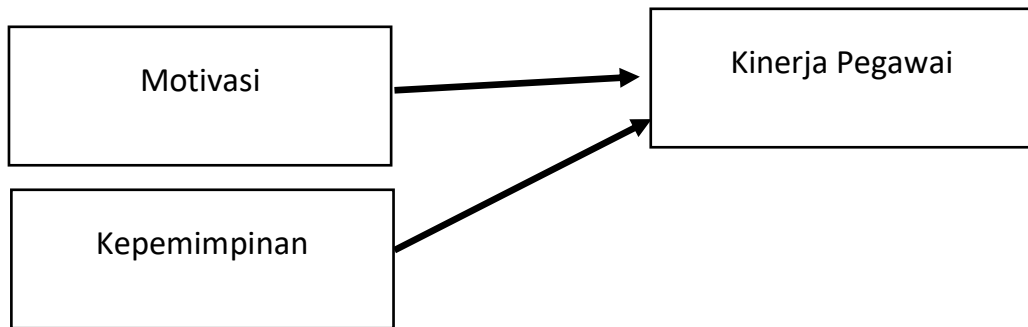
Menurut Robbins (2014:432), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan

yang efektif sangat penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Sehubungan dengan kepemimpinan tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan indikator: 1) Atasan memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan; 2) Atasan meminta bawahan mengkoordinasikan hasil pekerjaannya; 3) Atasan memperhitungkan saran bawahan; dan 4) Atasan percaya bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keempat indikator tersebut mampu membentuk kepemimpinan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Konsep kinerja karyawan dalam Sedarmayanti (2015: 71) adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan etika dan standar etika untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan, sesuai dengan tanggung jawab dan tugas masing-masing. Aspek penilaian kinerja pegawai, antara lain: a) kualitas hasil kerja; b) kuantitas hasil kerja; c) ketelitian dalam bekerja; dan d) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keempat aspek penilaian kinerja tersebut menjadi indikator yang dapat membentuk variabel kinerja pegawai pada Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat ditingkatkan di masa akan datang. Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, namun penulis membatasi pada faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare, antara lain: motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dinyatakan dalam skema konseptual sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare
4. variabel pendidikan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menghindari interpretasi ganda, yaitu dengan membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Pendidikan (X1) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi. Adapun indikator dari Pendidikan adalah menurut Sofyandi, Herman, (2013): Jenjang Pendidikan, Posisi Jabatan, Penempatan. Skala pengukuran menggunakan 5 kategori, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Motivasi (X₂) adalah Antusiasme karyawan untuk bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi Hasibuan, (2014). Indikator yang digunakan dalam pengukur motivasi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, adalah: 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologi; 2) Pemenuhan rasa aman dalam bekerja; 3) Pemenuhan kebutuhan sosial; 4) Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan; 5) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Skala pengukuran menggunakan 5 kategori, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Kepemimpinan (X3) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau berkerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2014). Indikator kepemimpinan digunakan

dalam penelitian ini, adalah: 1) Pimpinan bersikap terbuka kepada bawahan; 2) Pimpinan bisa menyampaikan informasi dengan baik kepada bawahan; dan 3) Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu dimusyawarahkan dulu dengan bawahan. Skala pengukuran menggunakan 4 kategori, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, dan (4) sangat setuju.

Kinerja pegawai (Y) adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014). Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah: a) kualitas hasil kerja; b) kuantitas hasil kerja; c) efisiensi kerja; dan d) efektifitas kerja. Skor penilaian terdiri atas: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare Jl. Jendral Sudirman No. 78 Kota Parepare. Sedangkan waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 (dua) bulan, mulai dari bulan September sampai November 2019.

4.3 Populasi

Populasi adalah seperangkat elemen lengkap, yang biasanya bisa orang, benda, transaksi atau peristiwa. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare yang berjumlah 111 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare. Cara menentukan jumlah sampel digunakan cara sebagaimana yang dikemukakan oleh Slovin yang dikutip oleh Umar (2001) sebagai berikut :

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

Keterangan rumus :

n = Besarnya sampel

N = Jumlah populasi 111 orang pegawai

d = Besarnya penyimpangan yang masih dapat diterima, umumnya dipakai 5% atau 0,05

Dari hasil perhitungan besarnya sampel (n) :

$$n = \frac{111}{1 + 111(0.05)^2}$$

= 86 sampel (pegawai)

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan telaah dokumen, yaitu:

1. Observasi yaitu mengadakan pendekatan kepada beberapa bahagian tertentu seperti: bagian administrasi, personalia dan lain-lain untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Kuesioner (*questioner*) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden.

3. Telaah dokumen yaitu pengumpulan data-data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data kuantitatif, yaitu Data diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka atau laporan.
2. Data kualitatif, yaitu Informasi dalam bentuk informasi atau informasi yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non-digital.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data primer adalah Data diperoleh melalui penelitian langsung dari objek penelitian. Data diperoleh dengan metode observasi pengamat.
2. Data sekunder adalah Data diperoleh dari berbagai sumber, antara lain: melalui dokumen atau laporan tertulis lainnya.

4.6 Metode Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, yaitu Digunakan untuk menggambarkan karakteristik orang yang diwawancarai dan variabel penelitian secara deskriptif berdasarkan frekuensi, rata-rata dan persentase distribusi.
2. Analisis inferensial dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2014: 212) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pendidikan

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepemimpinan

b₀ = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

e = Standar error

3. Pengujian-pengujian yang digunakan adalah:

a. Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan seberapa dekat hubungan (korelasi) antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R² menunjukkan koefisien determinasi, yang mengukur perubahan persentase besar dalam variabel dependen yang disebabkan oleh variabel dependen secara bersamaan.

b. Uji-t (parsial)

Tes ini digunakan untuk menentukan tingkat atau intensitas pengaruh antara variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) antara bagian (individu) dan variabel dependen (Y). Tes ini dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Persyaratan uji t adalah sebagai berikut:

1) Jika t-hitung > t-tabel, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dan ada pengaruh antara dua variabel yang akan diuji.

2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen, dan tidak ada pengaruh antara dua variabel yang akan diuji.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai Alat untuk mengukur apakah kuesioner itu valid. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner menggunakan korelasi bivariat, dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid atau efektif. Menurut Sugiyono (2014: 271), jika efektivitas masing-masing pertanyaan lebih besar dari 0,30, pertanyaan proyek dianggap valid.

Pengujian Validitas dilakukan dalam beberapa langkah, yaitu: (a) secara operasional menentukan konsep yang akan diukur, (b) mencoba standar pengukuran dengan orang yang diwawancarai, (c) menyiapkan lembar jawaban, (d) menghitung menggunakan program SPSS Korelasi bivariat.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat alat ukur yang andal atau andal. Jika dua alat ukur dapat digunakan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diproses relatif konsisten, alat ukur dianggap dapat diandalkan. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2014), jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60, Anda perlu menggunakan instrumen yang dapat diandalkan, sehingga koefisien *Alpha Cronbach* menentukan tes reliabilitas.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Saat melakukan pengujian regresi, data yang diperlukan normal. Tentukan normalitas distribusi data dengan melihat nilai residu dalam model regresi yang akan diuji. Jika residu terdistribusi normal, nilai distribusi data akan berada di dekat garis lurus (Sugiyono, 2014).

Distribusi normal dari data variabel diwakili oleh nilai asimptotik yang signifikan dari aplikasi alat uji sampel tunggal Kolmogorov-Smirnov. Jika data yang valid secara asimptotik lebih besar dari 5%, data tersebut diklasifikasikan sebagai memiliki pola distribusi normal. Sebaliknya, jika asimptot secara signifikan kurang dari atau sama dengan 5%, data yang dikutip memiliki pola distribusi abnormal (Hair et al., 1998).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare, yang memiliki karakteristik: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik tersebut, akan disajikan pada tabel berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Jacobson, 2000). Jadi, jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 1. Karakteristik Pegawai menurut Jenis Kelamin pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	47	54,65
2.	Perempuan	39	45,35
Jumlah		86	100,00

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Parepare, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa distribusi pegawai menurut jenis kelamin yang terbanyak adalah laki-laki sebanyak 47 orang (54,65 %), dan perempuan sebanyak 39 orang (45,35 %). Hal ini berarti lebih banyak

pegawai berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

2. Tingkat Umur

Usia sangat menentukan tingkat kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai yang tentunya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Tingkat umur pegawai yang terkecil adalah 27 tahun dan terbesar adalah 54 tahun. Adapun karakteristik pegawai menurut tingkat umur pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Pegawai menurut Tingkat Umur pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

No.	Tingkat Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤ 34 tahun	19	22,09
2	35 – 42 tahun	25	29,07
3	43 – 50 tahun	24	27,91
4	≥ 51 tahun	18	20,93
Jumlah		86	100,00

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Parepare, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4, menunjukkan bahwa umur pegawai hampir merata di semua tingkatan umur, namun terbanyak pada usia 35 – 42 tahun yaitu sebanyak 25 orang (29,07%), kemudian diikuti tingkat umur 43 – 50 tahun sebanyak 24 orang (27,91%), dan tingkat umur 34 tahun ke bawah sebanyak 19 orang (22,09%). Sedangkan 51 tahun ke atas adalah paling sedikit yaitu sebanyak

18 orang (20,93%). Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki usia cukup sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih optimal. Meskipun demikian, pegawai yang tergolong lebih muda dapat pula menunjukkan kinerja yang lebih baik jika ditunjang kemampuan dan keterampilan memadai serta menguasai pekerjaan yang ditekuninya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal tersebut akan membentuk cara berpikir dan bertindak pegawai terutama dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Adapun karakteristik pegawai menurut tingkat pendidikan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 3. Karakteristik Pegawai menurut Tingkat Pendidikan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	14	16,28
S1	56	65,12
S2	16	18,60
Jumlah	86	100,00

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Parepare, 2019

Tabel 5 menunjukkan karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data tingkat pendidikan responden yang menempati proporsi tertinggi adalah Sarjana (S1) sebanyak 56 orang (65,12%), kemudian diikuti tingkat pendidikan S2 sebanyak 16 orang (18,60%), dan SLTA sebanyak 14 orang (16,28%). Hal ini berarti tingkat pendidikan responden

tergolong cukup sehingga diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4. Masa Kerja

Masa kerja responden adalah lamanya pegawai sejak terangkat menjadi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Masa kerja pegawai yang terendah adalah 4 tahun, sedangkan masa kerja pegawai tertinggi adalah 24 tahun. Adapun distribusi pegawai menurut masa kerja pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 4. Karakteristik Pegawai Menurut Masa Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	4 –10	26	30,23
2.	11 – 17	32	37,21
3.	18– 25	28	32,56
Jumlah		86	100,00

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Parepare,2019

Berdasarkan data pada Tabel dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada masa kerja 11 – 17 tahun sebanyak 32 orang (37,21%), dan kemudian diikuti masa kerja 18 – 25 tahun sebanyak 28 orang (32,56%). Sedangkan masa kerja dengan proporsi terkecil adalah 4 – 10 tahun sebanyak 26 orang (30,23%). Dari data tersebut dapat dikatakan masa kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan pegawai baru masih perlu meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti berbagai kegiatan

pendidikan dan latihan (diklat) yang diselenggarakan oleh kantor atau mengikuti kursus-kursus agar dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

5. Frekuensi kuesioner per-indikator

Tabel 5. Frekuensi Kuesioner per-indikator

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				
	STS	TS	C	S	SS
Jenjang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	-	9 (10.5)	34 (39.5)	33 (38.4)	10 (11.6)
Posisi jabatan sudah sesuai dengan jurusan Pendidikan	1 (1.2)	10 (11.6)	27 (31.4)	37 (43)	11 (12.8)
Penempatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai	2 (2.3)	11 (12.8)	24 (27.9)	40 (46.5)	9 (10.5)
Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				
	STS	TS	C	S	SS
pemenuhan kebutuhan fisiologi terhadap pegawai cukup.	1 (1.2)	2 (2.3)	17 (19.8)	28 (32.6)	38 (44.2)
pemenuhan rasa aman yang diberikan pegawai dalam bekerja.	1 (1.2)	1 (1.2)	18 (20.9)	39 (45.3)	27 (31.4)
pemenuhan kebutuhan pegawai akan kasih sayang cukup terpenuhi.	1 (1.2)	1 (1.2)	17 (19.8)	37 (43)	30 (34.9)
pemenuhan kebutuhan pegawai akan penghargaan.	-	2 (2.3)	17 (19.8)	39 (45.3)	28 (35.6)
Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				
	STS	TS	C	S	SS
Atasan memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan	-	4 (4.7)	17 (19.8)	45 (52.3)	20 (23.3)
Atasan meminta bawahan mengkoordinasikan hasil pekerjaannya	-	3 (3.5)	15 (17.4)	46 (53.5)	22 (25.6)
Atasan memperhitungkan saran-saran bawahan	1 (1.2)	1 (1.2)	13 (15.1)	43 (50)	28 (32.6)

Atasan percaya bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1 (1.2)	-	16 (18.6)	43 (50)	26 (30.2)
pemenuhan kebutuhan pegawai tentang aktualisasi diri.	1 (1.2)	2 (2.3)	19 (22.1)	34 (39.5)	30 (34.9)
Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				
	STS	TS	C	S	SS
Pegawai suka bekerja dibandingkan bersantai selama menjalankan tugas di kantor.	-	1 (1.2)	21 (24.4)	48 (55.8)	16 (18.6)
Pegawai bersikap ramah dalam melayani masyarakat serta sesama rekan kerja mengkoordinasikan hasil pekerjaannya.	-	1 (1.2)	9 (10.5)	37 (43)	39 (45.3)
Pegawai dapat dipercaya atau bersikap jujur dalam melaksanakan tugas di kantor.	-	1 (1.2)	14 (16.3)	46 (53.5)	25 (29.1)
Pegawai bertanggungjawab pada pekerjaan di kantor.	-	1 (1.2)	18 (20.9)	48 (55.8)	19 (22.1)
Pegawai bersikap tegas dalam mengambil keputusan terkait dengan tugasnya	-	-	14 (16.3)	45 (52.3)	27 (31.4)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambaran karakteristik responden tersebut di atas menunjukkan adanya keragaman. Hal tersebut bukanlah dimaksudkan untuk menghubungkan dengan tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, tetapi paling tidak hal ini menggambarkan bahwa dalam penelitian berbagai karakter responden terjaring dan memungkinkan bervariasinya tanggapan dan pernyataan pegawai terhadap variabel-variabel penelitian.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas X1

No	r hit	r tabel	Ket
1	0.661	0.30	Valid
2	0.735	0.30	Valid
3	0.668	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 3 instrumen itu, terdapat pertanyaan yang dimana hasil dari uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian yaitu dimana nilai r hitung > nilai r tabel. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Uji Validitas X2

No	r hit	r tabel	Ket
1	0.595	0.30	Valid
2	0.681	0.30	Valid
3	0.553	0.30	Valid
4	0.501	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 4 (empat) instrumen itu, terdapat pertanyaan yang dimana hasil dari uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua

item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian yaitu dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 8. Uji Validitas X3

No	r hit	r tabel	Ket
1	0.763	0.30	Valid
2	0.808	0.30	Valid
3	0.755	0.30	Valid
4	0.645	0.30	Valid
5	0.782	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 5 instrumen itu, terdapat pertanyaan yang dimana hasil dari uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian yaitu dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 9. Uji Validitas Y

No	r hit	r tabel	Ket
1	0.477	0.30	Valid
2	0.594	0.30	Valid
3	0.652	0.30	Valid
4	0.559	0.30	Valid
5	0.617	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 5 instrumen itu, terdapat pertanyaan yang dimana hasil dari uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian yaitu dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument. Semua instrument dikatakan reliable atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrument dikatakan reliable apabila diujicobakan pada subjek lain dalam waktu yang lain pula namun mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji Realibilitas

X1		X2	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3	.710	4

X3		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5	.722	5

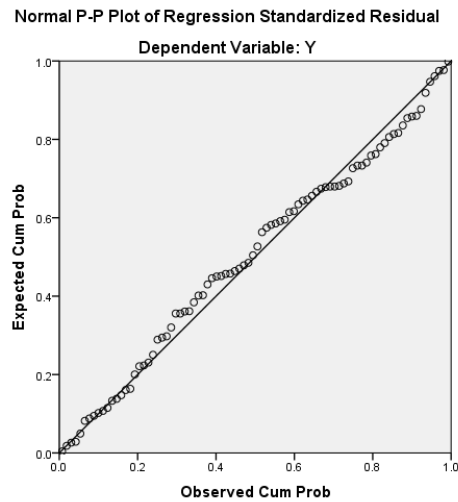
Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan uji realibilitas dari semua instrumen pengukuran dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa semua instrument reliable, karena nilai *alpha crombach*nya melebihi dari 0,60.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal Ghozali (2006). Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.

Gambar 2. Uji Normalitas



Dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.373	2.176			
	X1	.132	.125	.120	.857	1.167
	X2	.076	.114	.079	.798	1.253
	X3	.243	.116	.247	.799	1.251
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. VIF (variance inflation factor) merupakan salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinear (multicollinearity, collinearity) pada analisis regresi yang sedang kita susun. VIF tidak lain adalah mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas, atau X.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen independen memiliki nilai *Tolerance* berada dibawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

5.3 Pengujian Hipotesis

5.3.1 Analisis Regresi Berganda

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara

empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dan diolah menggunakan software SPSS v20 diperoleh hasil (output) hasil regresi berganda. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.373	2.176		7.066	.000
	X1	.332	.125	.120	1.752	.029
	X2	.376	.114	.179	1.836	.036
	X3	.464	.377	.247	2.089	.040
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y=15.373 + 0.332 X1 + 0.376 X2 + 0.464 X3$$

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Dari tabel Coefficients kita bisa melihat banyak hal terkait gambaran pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara satu persatu. Tabel ini juga memberikan informasi mengenai lolos tidaknya Uji Multikolinieritas dalam Uji Asumsi Klasik melalui nilai Tolerance dan VIF.

5.3.2 Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistic t dan statistik F. uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistic F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama variabel independen (pendidikan, motivasi, kepemimpinan) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

5.3.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pendidikan, , motivasi dan kepemimpinan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis. Untuk melihat t tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom dan hal ini ditentukan dengan rumus :

$$Df = n - k$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Pada analisis regresi digunakan probabilitas dengan mencari nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $86-4 = 82$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel).

Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,664 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $1.752 > 1.664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekertariat daerah kota parepare.
2. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $1.836 > 1.664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.036 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekertariat daerah kota parepare .
Hasil olah data spss sesuai dengan apa yang dikatakan Gibson (dalam
3. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $2.089 > 1.664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.040 < 0,05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekertariat daerah kota parepare .

5.3.2.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekertariat daerah kota parepare Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.269	4	8.067	2.986	.030 ^b
Residual	313.220	81	3.867		
Total	345.488	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df2 = 86 - 4 = 82$, maka nilai F tabel adalah 2,72.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ($2.986 > 2.72$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Sekertariat daerah kota parepare .

5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.693	.649	1.966

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas Nampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.693, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pendidikan, motivasi dan kepemimpinan sebesar 0.693 atau 69.3 % variansi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 30.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Ini mengindikasikan bahwa apabila pendidikan di Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare jika ditingkatkan lagi maka kinerja pegawainya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa pendidikan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare secara garis besar telah baik. Beberapa indikator telah berjalan sesuai prosedur, sehingga menimbulkan kenyamanan bekerja terhadap pegawai. Hasil olah data spss sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Taiwo, Tyolo (2002). Banyak bukti dalam literatur tentang hubungan langsung antara pendidikan pra-sekolah dasar dan prestasi akademik di sekolah dasar. Efek bermanfaat dari program start Head start 'yang diresmikan di Amerika Serikat pada awal 1960-an terhadap kinerja akademis para penerima manfaatnya di kelas bawah adalah bukti. Didasarkan pada kesamaan antara pendidikan pra-dasar dan prestasi akademik di sekolah dasar, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja siswa kelas satu Botswana dengan pengalaman pendidikan pra-sekolah dan rekan-rekan mereka tanpa pengalaman seperti itu tentang tugas-tugas yang dipilih dalam bahasa Inggris, matematika dan sains. Menggunakan teknik purposive sampling untuk pemilihan sekolah, total 120 siswa kelas satu dipilih secara acak untuk studi dari empat sekolah dasar yang dipilih di Botswana. Selain itu, 20 guru kelas satu dari sekolah studi berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk tujuan pengumpulan data, setiap subjek-murid diwawancarai secara individual selama sekitar 20 menit

pada tugas-tugas studi; dan pendapat dua puluh guru tentang subjek penelitian dijadikan sampel dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa dengan pengalaman pendidikan pra-sekolah secara signifikan lebih baik daripada rekan-rekan mereka tanpa pengalaman di ketiga bidang pelajaran sekolah yang disurvei oleh penelitian ini. Tren dampak pendidikan pra-sekolah ini terhadap prestasi akademik di tingkat sekolah dasar awal dikuatkan oleh pendapat para guru sekolah dasar. Makalah ini menyimpulkan dengan mengamati bahwa pendidikan pra-sekolah membekali anak-anak dengan keterampilan pra-syarat yang membuat belajar di kelas satu lebih mudah dan lebih cepat untuk anak-anak yang begitu terpapar.

Neroni, Meijs, Gijsselaers, Kirschner, Groot (2019) : Peran strategi pembelajaran dalam memperoleh keberhasilan akademik telah banyak diselidiki untuk mahasiswa kampus berbasis. Namun, dalam siswa pendidikan jarak jauh (DE), penelitian tentang hubungan ini terbatas, sementara kelompok pelajar ini berkembang. Penelitian ini dirancang untuk menyelidiki hubungan antara strategi pembelajaran dan kinerja akademik pada siswa DE. Peserta adalah 758 siswa (usia 19-71 tahun) di universitas pendidikan jarak jauh di Belanda. Kuesioner online digunakan untuk menentukan strategi pembelajaran dan nilai ujian diperoleh dari database ujian universitas untuk menentukan kinerja akademik. Analisis model campuran menunjukkan bahwa manajemen waktu dan usaha, serta penggunaan strategi kognitif yang kompleks adalah prediktor positif kinerja akademik, sedangkan kontak dengan orang lain adalah prediktor negatif kinerja akademik. Penjelasan untuk hasil ini serta implikasinya dibahas.

5.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi di Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare jika ditingkatkan lagi maka kinerja pegawainya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare secara garis besar telah baik. Beberapa indikator telah berjalan sesuai prosedur, sehingga menimbulkan kenyamanan bekerja terhadap pegawai. Selain itu juga, hubungan kerja sama baik antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung hanya pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama pegawai yang berada di dalamnya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Warsito, 2008, Kinerja pribadi dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Insentif terkait langsung dengan kinerja karyawan. Pada saat yang sama, ada hubungan tidak langsung antara faktor-faktor kemampuan pribadi dan lingkungan kerja dan kinerja. Dua faktor ini akan mempengaruhi keberadaan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dari perspektif posisi dan hubungan, apakah pengembangan kinerja karyawan individu memiliki arti strategis sejak awal peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Jika karyawan sangat produktif dan termotivasi, roda akan berjalan cepat. Melalui kecepatan roda-roda ini, pada akhirnya akan membawa kinerja dan

pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, jika karyawan tidak efisien, bagaimana roda perusahaan dapat bekerja dengan baik. Dengan kata lain, moral karyawan tidak tinggi, pekerjaan tidak ulet, dan moral rendah. Tanggung jawab manajemen adalah mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, dan mempertahankan keuletan di tempat kerja.

Berdasarkan pengalaman di lapangan dan penelitian pada beberapa buku, karyawan biasanya puas dengan apa yang dia harapkan, dan dia akan memberikan kinerja lebih dari yang diharapkan, dan dia akan terus bekerja keras untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang pekerjaan mereka membosankan dan membosankan. Karena itu, ia bekerja dengan cara yang dipaksakan dan ceroboh. Oleh karena itu, perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang membuat karyawan puas dengan bekerja di perusahaan. Pemahaman perusahaan tentang jenis atau tingkat kebutuhan individu karyawan menjadi dasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan terwujudnya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan meningkat. Dari perspektif tingkat permintaan Maslow, kompensasi dalam bentuk kontak emosional lebih tinggi daripada permintaan fisik. Tingkat pemenuhan kebutuhan tertinggi membuktikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk pengembangan diri dan mendapatkan pengakuan perusahaan, akan lebih bahagia.

Ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan ingin memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan menunjukkan kemampuan mereka. Orang selalu melakukan berbagai kegiatan. Kegiatan ini dapat dicapai melalui tindakan yang disebut kerja. Dengan kata lain, pekerjaan adalah

serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan tugas yang menghasilkan pekerjaan atau kinerja. Warsito (2008) percaya “faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan”. Gunakan motivasi manusia untuk memenuhi kebutuhan yang mereka penuhi. Tidak ada aktivitas manusia yang menghasilkan pertunjukan dalam bentuk pekerjaan tanpa memenuhi kebutuhan. Pekerjaan adalah kegiatan yang bertujuan mencapai kepuasan. Kepuasan ini merupakan kombinasi dari hasil operasional dan harapan karyawan. Berdasarkan upaya dan keinginan dalam situasi ini, itu adalah faktor yang memotivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

5.5.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Ini mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan di Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare jika ditingkatkan lagi maka kinerja pegawainya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa motivasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare secara garis besar telah baik. Beberapa indikator telah berjalan sesuai prosedur, sehingga menimbulkan kenyamanan bekerja terhadap pegawai. Hasil olah data spss sesuai dengan apa yang dikatakan Eliyana, Ma’arif dan Muzakki (2019), Penelitian ini berfokus pada diskusi mengenai variabel anteseden dari kepemimpinan transformasional dengan pengaruhnya terhadap kinerja para

pemimpin tingkat menengah di organisasi Pelabuhan Indonesia III Inc. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden sebagai 75% dari populasi. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner untuk meminimalkan perbedaan interpretasi antara responden dan peneliti. Selanjutnya, model analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM) dengan dasar teori dan konsep, dari paket program Partial Least Square (PLS) sehingga hasilnya akurat. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja ketika hal itu diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung pada kinerja pekerjaan.

Hal ini juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Asrar-ul-HaqaK, Kuchinkeb (2016) yang mengatakan bahwa Makalah ini melaporkan temuan penelitian yang meneliti dampak gaya kepemimpinan manajer pada kinerja bawahan. Dampak gaya kepemimpinan terhadap hasil kinerja karyawan dieksplorasi secara teoritis dan diuji secara empiris di sektor perbankan Pakistan. Sampel penelitian terdiri dari 224 karyawan penuh waktu di sektor perbankan Pakistan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan *laissez-faire* menunjukkan hubungan negatif dengan hasil kinerja karyawan dalam hal efektivitas, dan kepuasan karyawan. Industri perbankan di Pakistan rentan terhadap berbagai tantangan termasuk pergantian

karyawan. Model yang disajikan dalam penelitian ini akan membantu manajer sumber daya manusia dan manajemen puncak untuk merancang program pengembangan kepemimpinan yang efektif. Departemen HRD dapat dibentuk dan profesional HRD dapat dipekerjakan untuk membantu para manajer dalam mengatur program pelatihan dan pengembangan. Lebih lanjut, mungkin membantu merancang strategi untuk memuaskan, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Juga, ini akan membantu para manajer memutuskan, gaya kepemimpinan mana yang harus mereka pilih dalam hasil.

Birasnav, Rangnekar, Dalpati (2010). Mengelola lingkungan ekonomi yang bergejolak, organisasi menyadari pentingnya mengembangkan pemimpin transformasional karena para pemimpin ini sangat berkontribusi pada proses penciptaan sumber daya manusia untuk mengelola dan menerapkan perubahan dan akibatnya, meningkatkan kinerja organisasi. Makalah ini mengeksplorasi bagaimana persepsi karyawan tentang gaya transformasional pemimpin dan kepemimpinan sementara karyawan secara simultan dan positif mempengaruhi manfaat sumber daya manusia mereka dan menganalisis adanya perbedaan antara industri manufaktur swasta dan publik India pada hubungan ini. Untuk tujuan ini, 470 tanggapan dikumpulkan dari karyawan manajemen tingkat menengah dan atas yang telah mengalami kepemimpinan sementara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan ini memiliki potensi kuat dan signifikan untuk memengaruhi persepsi manfaat sumber daya manusia oleh karyawan, dan yang terpenting, hubungan langsung dan signifikan tersebut diamati secara luas di antara karyawan sektor swasta.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari kompetensi sumber daya manusia kerja. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare tersebut. Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.5.4 Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Suharyadi dan Purwanto (2004) mengatakan Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. Uji global adalah uji kemampuan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1, X_2, \dots, X_n , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ($2.986 > 2.72$) dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua

variabel Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hal ini berarti pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan sebesar 0,693, atau 69,3%, sedangkan sisanya 30.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini, seperti variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komunikasi dll yang harus bisa dijadikan acuan buat penelitian selanjutnya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 2) Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 3) Variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 4) Pendidikan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

6.2 Saran

- 1) Perlu penerapan pendidikan, motivasi dan kepemimpinan yang lebih baik lagi pada berbagai kondisi dan situasi sehingga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 2) Sebagai pusat Organisasi pada Pemerintah Kota Parepare Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk memperhatikan dan meningkatkan dari beberapa penunjang kinerja pegawai guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.
- 3) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar bisa mencari faktor dan indikator lain untuk dijadikan perbandingan sehingga ada pengembangan

dan peningkatan pengaruh pengaruh dari pendidikan, motivasi dan kepemimpinan untuk menambah persentase pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- A Taiwo, J. B Tyolo. (2002). The effect of pre-school education on academic performance in primary school: a case study of grade one pupils in Botswana. *International Journal of Educational Development*, Volume 22, Issue 2, Pages 169-180)
- Afiah Mukhtar (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate di Kota Makassar. Vol 14 No. 3: *AKMEN Jurnal Ilmiah*. <http://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id>
- Alwi, Safaruddin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta; Penerbit BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ayuningrum. (2010). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. London Sumatera, Tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara.Medan : Skripsi.
- Bernardian & Russel, (2011). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara
- Beyer and Trice. (2017). A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance. *Academy of Management Journal*Vol. 27.
- Björkman & Pavlovskaya (2011). The effect of human resource management practices on firm performance in Russia. *Journal The International Journal of Human Resource Management* Volume 11, 2000 - Issue 1
- Davis dan Newstorm J.W (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Indeks
- Dharma, Surya (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Penerbit Program Pascasarjana FISIP.

- Dzama (2009). Effects of organizational commitment on performance: A case study of senior staff in Kwame Nkrumah University of Science and Technology. <https://erl.ucc.edu.gh/jspui/handle/123456789/1482>
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko. T.Hani. (2011). Manajemen personalia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPF
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Penerbit Bumi Aksara. 2015. Organisasi dan Kompetensi sumber daya manusia. Cetakan keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna. (2013). Kompetensi Plus. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jamhour (2012). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. Strategic Journal of Business & Change Management. Vol. 7, No. 1; January 2012. www.ccsenet.org/ijbm
- Kiggundu, Herbert (2009). The influence of discipline management by Headteachers on students' academic performance in selected private secondary Schools of Busiro County in Wakiso District. District Doctoral dissertation Makerere University
- Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill
- Mahmud, Hasmin dan Gunawan (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SPN Batua Sulawesi Selatan. Vol 13 No. 2: AKMEN Jurnal Ilmiah. <http://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan Ke tujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2011. Manajemen Personalia Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson 2011. Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Salemba Empat

- Muhammad (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. Article in *International Education Studies* 8(1):38-45. DOI: 10.5539/ies.v8n1p38
- Muslim, dkk. (2007). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe". Tesis. Magister Manajemen. Program Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University.
- Neroni, Meijs, Gijsselaers, Kirschner, Groot (2019). Learning strategies and academic performance in distance education *Learning and Individual Differences*, Volume 73, July 2019, Pages 1-7
- Novianda, (2009). *Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Pabelan Sukoharjo
- Oei. Istijanto. (2010). *Reiset Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc. Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu
- Sudiro (2009). *Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/ Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang)*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/138>
- Soeprihanto, Jhon. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit University Press. Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penrbit Kencana Media Grup
- Tika, Moh. Pandu. (2011). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerga Organisasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Tobing, (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. DOI: <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.%2031-37>
- Tohardi, Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Tjiptoherjanto, Priyono. (2013). *Sumber Daya Manusia di sektor Pemerintah*. Seri Mnajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta: lembaga Administrasi Negara. Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Umar Sune (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato*. Vol 13 No. 2: AKMEN Jurnal Ilmiah. <http://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id>
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Yuli, sri Budi Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penrbit UMM Press.

LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmptsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmptsp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Nomor : 894/IPM/DPM-PTSP/11/2019
Lampiran : --
Perihal : Izin Penelitian

Parepare, 1 Oktober 2019
Yth. Sekretaris Daerah Kota Parepare

Di -
Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 891/PPS/STIE-NI/X/2019 Perihal Izin Penelitian Tesis tanggal 16 Oktober 2019

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : SUCI FEBRIANTI
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare / 06-02-1994
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan / Pendidikan : Pegawai Negeri Sipil / S2
Program Studi : Magister Manajemen
A l a m a t : Jl. H. A. M. Arsyad No.48
Kelurahan Bukit Harapan
Kecamatan Soreang

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :
Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Selama : TMT 01/10/2019 S/D 30/11/2019
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Parepare

HI. ANDRUSIA, SH., MH

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar

2 Walikota Parepare di Parepare

LAMPIRAN 1

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden Penelitian
Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Dengan hormat,

Seiring dengan upaya menjadi sebuah organisasi yang dinamis dan selalu memperbaiki diri secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalismenya, maka dipandang perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja. Untuk maksud tersebut, penelitian ini diadakan dengan judul: **“PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE.**

Selanjutnya peran aktif Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir, sangat kami harapkan dan berkaitan dengan pengisian kuesioner perlu kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kerahasiaan atas jawaban Bapak/Ibu dijamin oleh peneliti, bahwa hanya untuk keperluan penelitian ini.
2. Apapun jawaban (masukan) Bapak/Ibu, sama sekali tidak berkaitan dengan kondite dan penilaian kinerja Bapak/Ibu di tempat bekerja.
3. Jawaban hendaknya sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap pernyataan yang ada.
4. Masukan Bapak/Ibu sangat berarti dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

Peneliti ,

SUCI FEBRIANTI

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin : _____
 Pria Wanita
3. Umur : _____ tahun.
4. Tingkat pendidikan terakhir
 SLTA S1 S3
 Akademi S2 lainnya, sebutkan _____
5. Masa kerja : _____ tahun _____ bulan

B. Petunjuk Pengisian

Aspek-aspek penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi: motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja dengan menggunakan skala likert untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Kuesioner ini mencakup 4 aspek penilaian variabel. Pilihlah salah satu alternatif dari lima alternatif yang tersedia (1, 2, 3, dan 4) dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada masing-masing aspek penilaian.

Adapun penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Penilaian (1) = Sangat tidak setuju

Penilaian (2) = Tidak setuju

Penilaian (3) = Setuju

Penilaian (4) = Sangat setuju

Bapak/Ibu/Sdr(i) diminta dengan hormat memberi penilaian dengan mengisi kolom pada setiap alternatif penilaian dari daftar kuesioner ini. Kerahasiaan dari Bapak/Ibu/Sdr(i) dari hasil penelitian ini akan dijamin dan hanya untuk kepentingan ilmiah dan akademis.

Semakin obyektif penilaian anda semakin valid hasil penilaian ini.

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
PENDIDIKAN (X₁)						
1.	Jenjang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai					
2.	Posisi jabatan sudah sesuai dengan jurusan Pendidikan					
3.	Penempatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai					
MOTIVASI (X₂)						
1	pemenuhan kebutuhan fisiologi terhadap pegawai cukup.					
2	pememuhan rasa aman yang diberikan pegawai dalam bekerja.					
3	pemenuhan kebutuhan pegawai akan kasih sayang cukup terpenuhi.					
4	pemenuhan kebutuhan pegawai akan penghargaan.					
KEPEMIMPINAN (X₃)						
1.	Atasan memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan					
2.	Atasan meminta bawahan mengkoordinasikan hasil pekerjaannya					
3.	Atasan memperhitungkan saran-saran bawahan					
4.	Atasan percaya bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	pemenuhan kebutuhan pegawai tentang aktualisasi diri.					
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1.	Pegawai suka bekerja dibandingkan bersantai selama menjalankan tugas di kantor.					

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
2.	Pegawai bersikap ramah dalam melayani masyarakat serta sesama rekan kerja mengkoordinasikan hasil pekerjaannya.					
3.	Pegawai dapat dipercaya atau bersikap jujur dalam melaksanakan tugas di kantor.					
4.	Pegawai bertanggungjawab pada pekerjaan di kantor.					
5.	Pegawai bersikap tegas dalam mengambil keputusan terkait dengan tugasnya					

Keterangan nilai skor :

- 1. STS = Sangat tidak setuju
- 2. TS = Tidak setuju
- 3. CS = Cukup setuju
- 4. S = Setuju
- 5. SS = Sangat setuju

NO	Pendidikan(X1)			Motivasi(X2)				Kepemimpinan(X3)					Kinerja(Y)				
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	4	4	1	1	1	4	2	4	4	4	1	4	5	5	5	5
2	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3
5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
7	3	1	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
8	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
10	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
11	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3
12	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
14	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5
16	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
17	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	3	4	5	5	5	5
23	3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
26	2	2	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
27	3	4	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4
29	2	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
30	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4
31	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4
32	3	2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4
33	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
34	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
35	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
36	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4

38	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3
39	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3
40	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4
41	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5
42	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3
43	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4
44	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
45	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4
46	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3
47	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3
48	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3
49	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4
50	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5
51	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5
52	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5
53	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5
54	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5
55	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
56	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
57	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4
58	4	2	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
59	3	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3
60	4	2	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5
61	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5
62	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
63	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4
64	3	4	1	5	2	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3
65	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4
66	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4
67	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
68	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5
69	4	3	2	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5
70	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
71	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4
72	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
73	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4
74	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4
75	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
76	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4

77	4	3	2	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4
78	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
79	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5
80	4	5	2	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4
81	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4
82	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4
83	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
84	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5
85	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5
86	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5

Statistics

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	X1
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.5	10.5	10.5
	3	34	39.5	39.5	50.0
	4	33	38.4	38.4	88.4
	5	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	10	11.6	11.6	12.8
	3	27	31.4	31.4	44.2
	4	37	43.0	43.0	87.2
	5	11	12.8	12.8	100.0
Total	86	100.0	100.0		

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	11	12.8	12.8	15.1
	3	24	27.9	27.9	43.0
	4	40	46.5	46.5	89.5
	5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0		

Statistics

		VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	X2
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	2	2.3	2.3	3.5
	3.00	17	19.8	19.8	23.3
	4.00	28	32.6	32.6	55.8
	5.00	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	1	1.2	1.2	2.3
	3.00	18	20.9	20.9	23.3
	4.00	39	45.3	45.3	68.6
	5.00	27	31.4	31.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	1	1.2	1.2	2.3
3.00	17	19.8	19.8	22.1
4.00	37	43.0	43.0	65.1
5.00	30	34.9	34.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.3	2.3	2.3
3.00	17	19.8	19.8	22.1
4.00	39	45.3	45.3	67.4
5.00	28	32.6	32.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Statistics

		VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.7	4.7	4.7
3.00	17	19.8	19.8	24.4
4.00	45	52.3	52.3	76.7
5.00	20	23.3	23.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	15	17.4	17.4	20.9
Valid 4.00	46	53.5	53.5	74.4
5.00	22	25.6	25.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	1	1.2	1.2	2.3
Valid 3.00	13	15.1	15.1	17.4
4.00	43	50.0	50.0	67.4
5.00	28	32.6	32.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	16	18.6	18.6	19.8
Valid 4.00	43	50.0	50.0	69.8
5.00	26	30.2	30.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	2	2.3	2.3	3.5
3.00	19	22.1	22.1	25.6
4.00	34	39.5	39.5	65.1
5.00	30	34.9	34.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Statistics

		VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	21	24.4	24.4	25.6
4.00	48	55.8	55.8	81.4
5.00	16	18.6	18.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	9	10.5	10.5	11.6
4.00	37	43.0	43.0	54.7
5.00	39	45.3	45.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	14	16.3	16.3	17.4
Valid 4.00	46	53.5	53.5	70.9
5.00	25	29.1	29.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	14	16.3	16.3	16.3
Valid 4.00	45	52.3	52.3	68.6
5.00	27	31.4	31.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26

27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,664	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54

55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82

83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

X1		X2	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.765	3	.710	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.373	2.176			
	X1	.132	.125	.120	.857	1.167
	X2	.076	.114	.079	.798	1.253
	X3	.243	.116	.247	.799	1.251
a. Dependent Variable: Y						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.373	2.176		7.066	.000
	X1	.332	.125	.120	1.752	.029
	X2	.376	.114	.179	1.836	.036
	X3	.464	.377	.247	2.089	.040
a. Dependent Variable: Y						

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.269	4	8.067	2.986	.030 ^b
	Residual	313.220	81	3.867		
	Total	345.488	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.693	.649	1.966

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3