

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPRS SEROJA BONE
DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**AKHSANA FATIMAH AS-ZAHRA
2020.MM.1.2985**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPRSA SEROJA BONE
DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**AKHSANA FATIMAH AS-ZAHRA
2020.MM.1.2985**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPRS SA SEROJA BONE
DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh:

**AKHSANA FATIMAH AS-ZAHRA
2020.MM.1.2985**

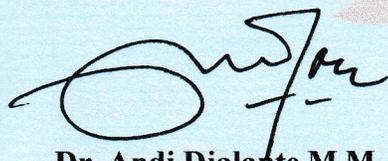
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 17 Mei 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

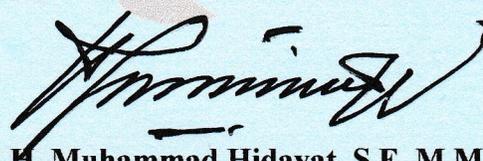
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Andi Djalante M.M., M.Si

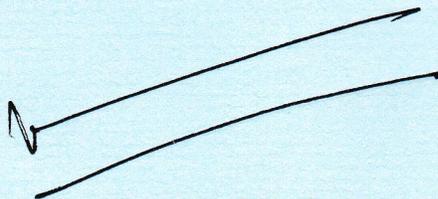


Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

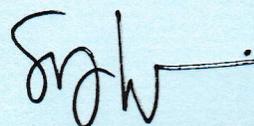
Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



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



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Nama Mahasiswa : Akhsana Fatimah As-Zahra
NIM : 2020.MM.1.2985
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Andi Djalante M.M., M.Si
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Mukthar Tahir, M.Pd

Tanggal Ujian : 17 Mei 2022
SK Penguji Nomor : 011/SK/PPS/ITB-NI/II/2022

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 data 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 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 17 Mei 2022

Mahasiswa Ybs,



**AKHSANA FATIMAH AS-ZAHRA
2020.MM.1.2985**

ABSTRAK

Akhsana Fatimah Az-zahra. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan” dibimbing oleh Andi Djalante dan Muhammad Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 76 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 47,2%, dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata kunci : Penilaian kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



ABSTRACT

Akhsana Fatimah Az-Zahra. 2022. *“The Influence of Leadership, Motivation and Competence on Employee Performance of UPT PPRSA Seroja Bone Social Service of South Sulawesi Province”* guided by Andi Djalante and Muhammad Hidayat.

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation and competence on employee performance of UPT PPRSA Seroja Bone Social Service of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at UPT PPRSA Seroja Bone Social Service of South Sulawesi Province with a research time of 2 months. The population used is all employees, totaling 76 people. The sampling technique uses a saturated sample where each element of the population is used as a sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study prove that partially or simultaneously Leadership, Motivation and Competence have a positive and significant effect on employee performance. This study resulted in the coefficient of determination R² or R Square of 47.2%, and the remaining 52.8% was explained by other reasons outside the model.

Keywords: *Leadership assessment, work discipline, job satisfaction and employee performance.*



KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah Robbil 'Alamin, Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Esa. Atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan tesis yang berjudul sehingga penulis dapat merampungkan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”** Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mewariskan keteladanan yang baik dalam kehidupan umat manusia.

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister Program Studi Manajemen, Pendidikan Program Pasca Sarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar. Proses penelitian dan penyusunan tesis tidak lepas dari berbagai bantuan, dukungan, saran dan kritik yang telah penulis dapatkan, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak **Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.** selaku rektor Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia,
2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia,
3. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., AK., C.A** selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia,

4. Bapak **Dr. Andi Djalante, MM, M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak **Dr. H. Muhammad Hidayat, SE, M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dari penyusunan proposal, penelitian, sampai kepenyusunan ujian,
5. Bapak **Muhammad Rusli, S.Sos, M.Si**, selaku pimpinan UPT PPRSA Seroja Bone UPT PPRSA Seroja Bone beserta seluruh staff yang telah sangat membantu penlitu dalam pengumpulan data agar terselesaikannya tesis ini,
6. Seluruh dosen, staf dan pegawai Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia yang telah mendidik, memberikan masukan dan bekerja sama selama penulis melaksanakan proses belajar di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia,
7. Bapak **Eki Mauladi Rahman, SE**, suami tercinta yang tidak hentinya memberikan dukungan dan doa selama penulis mengikuti pendidikan di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia,
8. **Alea Shafiyah Anaki**, anak penulis tercinta yang menjadi salah satu motivator terbesar penulis dalam menyelesaikan pendidikan,
9. Ibunda **Dra. Hj. Murni Umar**, yang senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis. Dan Untuk Ayahanda penulis, Bapak **Alm. H. Muh. Siri**, Al-Fatihah,
10. Ibunda **Hj. Ashari**, ibu mertua penulis yang juga memberikan doa dan semangat kepada penulis. Dan untuk ayah mertua penulis, Bapak **Alm. H. Abd. Rahman, BA**, Al-Fatihah,

11. Terimakasih kepada keluarga tercinta yang memberikan dorongan, semangat dan doa dalam proses perampungan tesis,
12. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Angkatan 2020 Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu saling memberi semangat dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis mengharapkan semoga tesis ini bermanfaat serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Makassar, 17 Mei 2022

Akhsana Fatimah As-Zahra

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PENGUJI DAN PEMBIMBING PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Kepemimpinan	19
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	19
2.2.2 Nilai-Nilai Kepemimpinan.....	20
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	21
2.2.4 Indikator Kepemimpinan	21
2.3. Motivasi	23
2.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.3.2 Prinsip-Prinsip Motivasi	24
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	25
2.3.4 Indikator Motivasi	26
2.4. Kompetensi	27
2.4.1 Pengertian Kompetensi	27
2.4.2 Karakteristik Kompetensi.....	28
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi ..	29
2.4.4 Indikator Kompetensi.....	32
2.5. Kinerja Pegawai	33
2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	33
2.5.2 Pentingnya Pengukuran Kinerja Pegawai	35
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	

Kinerja Pegawai	36
2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	37
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	40
3.2. Hipotesis Penelitian.....	42
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4. Pengukuran Variabel.....	44
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
4.3. Populasi dan Sampel	45
4.4. Jenis dan Sumber Data	47
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	48
4.6. Metode Analisis Data.....	49
4.7. Teknik Analisis Data.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	59
5.2. Pembahasan.....	86
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden	64

Tabel 5.2. Usia Responden.....	65
Tabel 5.3. Pendidikan Terakhir Responden	66
Tabel 5.4. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja	67
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kepemimpinan.....	69
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	72
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi	74
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas	76
Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 5.10. Hasil Uji Kolmogorv-Smirnov	78
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 5.13. Hasil Uji Parsial (Uji T).....	83
Tabel 5.14. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 5.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	42
Gambar 5.1. Uji Heterokedastisitas	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	95
---------------------------------------	----

Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Penelitian	103
Lampiran 4	Hasil Pengolahan Data SPSS	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek sumber daya manusia aparatur. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah output yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor

internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam mengelola pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan. Baik tidaknya kinerja manajemen dan perusahaan tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014).

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) memenuhi segala kewajiban yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai hal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai yang mana akan mewujudkan tujuan tersebut.

Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan tiap pegawai tentang tujuan

organisasi/perusahaan, yang dimaksud tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan rencana strategis dan rencana kerja tahunan. Penilaian kinerja didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, selanjutnya Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bertujuan untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat pegawai dalam menjalankan fungsinya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di era revolusi industry 4.0 sebagai pelayan publik pegawai negeri sipil dituntut untuk bekerja lebih maksimal lagi, pegawai negeri sipil harus mengikuti perubahan, kemampuan dan keahlian perlu ditingkatkan serta sikap mental harus dirubah. Pegawai negeri sipil dituntut untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan di era globalisasi, pegawai negeri sipil harus keluar dari zona nyaman. Untuk itu setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi.

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja pegawai tersebut. Seperti faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang dimiliki pegawai dan juga kompetensi

pegawai terhadap organisasi. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Yang pertama pada faktor kepemimpinan, kepemimpinan yang baik merupakan suatu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai guna menjadikan tiap pegawai menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Sutrisno (2018) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemampuan ini tidak mudah dimiliki oleh semua orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan diperlukan sikap, serta kreativitas dan keberanian dalam memimpin terlebih lagi memberikan contoh atau contoh terbaik kepada bawahannya.

Adapun fenomena kepemimpinan yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu pemimpin yang hanya memperhatikan pegawai tertentu saja, yang dimana menyebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai dan atasan, pemimpin terkadang juga bersikap arogan kepada bawahannya dan pemimpin terkadang tidak mau pusing dengan apa yang terjadi di lingkungan panti. Hal ini pula menyebabkan para pegawai kurang menyukai sifat dan pembawaan pemimpin di panti. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan mengatasi segala masalah yang terjadi saat ini. Sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin memberikan

perhatian dan kepedulian terhadap segala sesuatu yang terjadi di lingkungan panti, menjadikan lingkungan panti yang harmonis dan nyaman untuk bekerja serta ditempati oleh anak-anak yang butuh lingkungan yang baik untuk tumbuh.

Selain pada faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada faktor motivasi yang dimiliki pegawai, apakah telah dimiliki tiap pegawai guna memenuhi kebutuhan sesuai standar yang diterapkan organisasi. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan, motif merupakan suatu dorongan yang kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Adapun fenomena motivasi yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya hubungan yang harmonis di lingkungan panti yang menyebabkan semangat para pegawai kurang, komunikasi yang minim kepada pemimpin yang membuat suasana di lingkungan panti tidak harmonis dan kesempatan untuk maju yang minim dikarenakan tidak tersedianya posisi atau jabatan kedepannya. Oleh karena itu, motivasi yang tepat dapat mendorong serangkaian proses perilaku manusia pada peningkatan semangat kerja dan keinginan untuk berkembang didalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, faktor kompetensi juga menjamin tinggi rendahnya hasil kerja yang

dihasilkan pegawai tersebut. kompetensi merupakan hal penting yang perlu dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kompetensi yang berbeda-beda pula. Wibowo (2017) mengemukakan kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Karena itu kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu adalah yang terpenting.

Adapun fenomena kompetensi yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk pegawai agar bisa meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan di lingkungan panti, kurangnya inisiatif pada setiap individu yang menyebabkan kurang terjalin kerja sama yang baik di lingkungan panti dan sulitnya menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya pengalaman yang diperlukan untuk lingkungan, dikarenakan pengalaman yang dimiliki para pegawai kebanyakan didapatkan hanya sebatas paham saja. Oleh karena itu, kompetensi pegawai yang baik akan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi sudah sepantasnya menyempurnakan kinerja pegawainya dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapinya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam menjawab persaingan yang menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi

dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Rehabilitas Sosial Anak Seroja Bone merupakan institusi pekerja social yang menganut organisasi sistem terbuka yaitu terdapat rangkaian hubungan antara komponen didalamnya sebagai suatu sistem. Sebagai suatu sistem terbuka terdapat hubungan transaksi dengan lingkungannya dimana dia berada. Dalam proses pemberian pelayanan yang dimulai dari masukan (input) dan keluaran (output). Input dalam hal ini dapat berbentuk informasi, anggaran, pegawai, sarana/perlengkapan yang diterima oleh panti untuk melaksanakan program kegiatannya. Sedangkan output yang diperoleh merupakan hasil proses masukan (input). Adapun tingkat umur anak binaan pada umumnya di dominasi oleh anak berumur antara 10 – 18 tahun sebanyak 80 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, tentunya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik di dalam instansi pemerintahan khususnya UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diperlukan kepemimpinan yang baik dengan rasa peduli dan perhatian terhadap lingkungan panti, motivasi yang tepat untuk mendorong semangat tiap pegawai agar bekerja lebih baik lagi dan kompetensi yang mumpuni serta tepat sasaran untuk seluruh pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk itu penulis tertarik

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi sebagai bahan tinjauan kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai implementasi kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan kinerja yang baik dari sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan maksud meningkatkan kualitas kinerja.

- b. Bagi pegawai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan tindakan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian hasil penelitian terdahulu menjadi rujukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan tahapan-tahapan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Aryani (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel dengan purposive sampling diperoleh sampel sebanyak 138 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. (2) Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. (3) Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

Magelang. (4) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. (5) Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. (6) Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. (7) Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang.

2. Wibowo et. al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai berjumlah 36 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. (2) Variabel kepemimpinan

yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

3. Syarifuddin et. al., (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa adalah 65 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. (2) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. (3) Variabel motivasi

kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

4. Pamungkas & Surendra (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPUD Sragen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor KPUD Sragen yang berjumlah 35 orang pegawai. Sampel diambil seluruhnya dari populasi, tapi dikurangi 2 pimpinan yg tidak dijadikan responden yaitu sebanyak 33 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan angket/ kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) **Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai** pada kantor KPUD Sragen. (2) **Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai** pada kantor KPUD Sragen. (3) **Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai** pada kantor KPUD Sragen. (4) **Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai** pada kantor KPUD Sragen. (5)

Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen.

5. Zainul et. al., (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar adalah 65 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) variabel motivasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

6. Fitri et. al., (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”. Tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah 147 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling* dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) variabel kompetensi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Tabel berikut mencantumkan studi penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aryani (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2. Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 3. Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. 4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. 5. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 6. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. 7. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Wibowo et al., (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai	Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1. Secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
3.	Syarifuddin et al., (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1. Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.</p>

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Pamungkas & Surendra (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. 3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. 4. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. 5. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.
5.	Zainul et. al., (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolah Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel motivasi merupakan variabel paling dominan

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6.	Fitri et al., (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	mempengaruhi kinerja pegawai. 1. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel kompetensi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Fahmi (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang

bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Rivai (2015) kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sutrisno (2018) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Edison *et. al.*, (2017) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk satu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara seseorang untuk menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Nilai-Nilai Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016) kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin, yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek aspek kehirupan yang penuh dengan keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepemimpinan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan kepada orang lain, simpati tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kepuasan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tradisi atau warisan, seseorang yang menjadi pemimpin, karena warisan atau keturunan misalnya ratu Inggris dan Belanda.
2. Kekuatan pribadi baik dari segi fisik maupun kecakapannya.
3. Pengangkatan atasan, seseorang menjadi pemimpin bisa jadi karena proses pengangkatan oleh atasannya.
4. Pemilihan, seseorang menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Kartono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

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

3. Kemampuan Komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan

pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam.

5. Tanggung Jawab

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

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin "*movere*", yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan". Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Ardianti et. al., (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sebuah rangkaian perilaku

serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya.

Menurut Jufrizen et. al., (2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan, motif merupakan suatu dorongan yang kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Syamsudin & Bachtiar (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan perilaku manusia dalam menggapai sesuatu sesuai dengan pemikirannya untuk mencapai suatu tujuan.

2.3.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Hamali (2016) dalam motivasi kerja banyak prinsip-prinsip yang mempengaruhinya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi pegawai, pegawai perlu diberikan kesempatan dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil disalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang mempunyai otoritas atau wewenang kepada pegawai/bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukanya.

5. Prinsip memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Torang (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Rasa aman.

2. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian).
3. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan).
4. Reputasi organisasi/perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut).
5. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).
6. Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
7. Jam kerja (teratur).
8. Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau).
9. Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll).

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Rahayu (2017) motivasi merupakan faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja, dibuktikan dengan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari antar pegawai dan pimpinan.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Kompetensi juga merupakan ciri-ciri individu yang mendasari kinerja atau perilaku didalam organisasi (Torang, 2016).

Menurut Moehariono (2014) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Mitrani dalam (Busro, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2015) kompetensi mencakup beberapa faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *hard skill* dan *soft skill*, kemudian banyak yang dipergunakan sebagai aspek yang dinilai saat pelaksanaan perekrutan karyawan dalam perusahaan. Spencer & Spencer dalam (Edison *et. al.*, 2017) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, dapat diartikan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau karakteristik seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang *berdasarkan hard skill* dan *soft skill* yang dimilikinya.

2.4.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa karakteristik kompetensi ada 5 (lima) yaitu sebagai berikut:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.

3. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. pelanggaran. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan manusia juga bisa diperbaiki dengan interuksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar..

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan penyelesaian konflik. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan, antara lain:

- a. Rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa dan diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotifasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan memberikan informasi kepada pekerja seberapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017)

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang pegawai. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai (2015) kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau

tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.5.2 Pentingnya Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), pentingnya pengukuran kinerja ada dua yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan atau Manajer
 - a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
 - b. Menghemat waktu, karena para karyawan dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk keputusan yang benar.
 - c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalah pahaman

diantara karyawan tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.

- d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
- e. Karyawan mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan

2. Bagi Para karyawan

- a. Membantu para karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Edison *et. al.*, (2017) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikaterhadap suatu perusahaan.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

5. Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal.

7. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas dan akuntabilitas. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu merupakan salah satu indikator dalam pengukuran kinerja. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Kinerja juga dapat diukur dengan melihat waktu (jangka waktu) yang diberikan. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan

batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan Biaya

Untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari penggunaan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan Antar Pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

BAB III

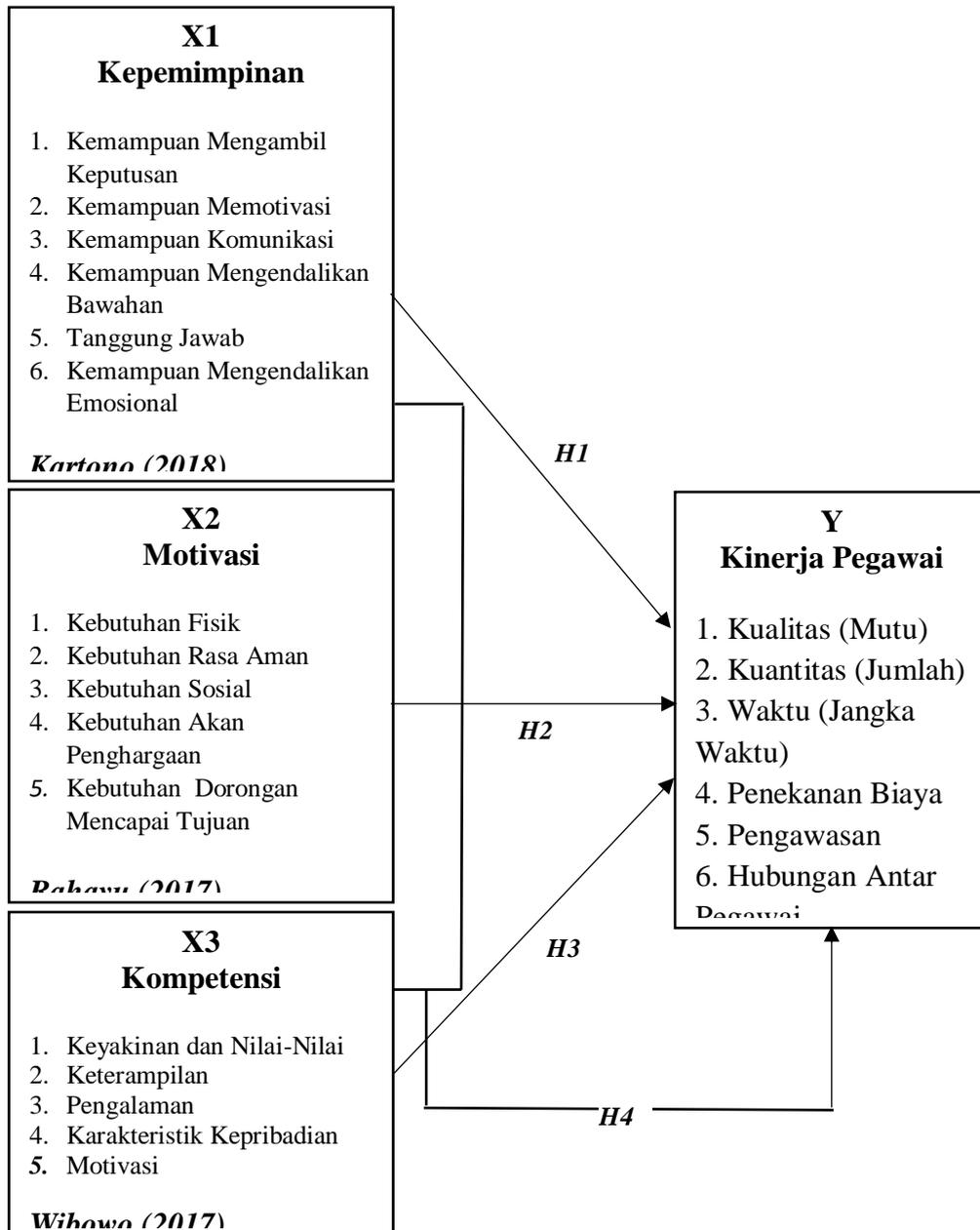
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian bertujuan untuk merepresentasikan sintesis literatur peneliti tentang cara menjelaskan suatu fenomena. Kerangka konseptual memetakan tindakan yang diperlukan dalam studi yang diberikan pengetahuan sebelumnya tentang sudut pandang peneliti lain dan pengamatannya pada subjek penelitian. Hair (Sugiyono, 2017) berpendapat bahwa kerangka konseptual menetapkan tahapan untuk penyajian pertanyaan penelitian tertentu yang mendorong investigasi berdasarkan pernyataan masalah (variabel penelitian). Pernyataan masalah dari tesis menyajikan konteks dan masalah yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, identifikasi variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi 2 jenis variabel. Pertama, variabel independen dalam penelitian terbagi atas tiga yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka konseptual penelitian ini, peneliti memaparkan gambaran lengkap mengenai variabel-variabel penelitian serta hubungannya seperti pada gambar kerangka konseptual berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan deskripsi kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₂ : Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₃ : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₄ : Diduga bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan menjelaskan mengenai variabel-variabel penelitian, operasional variabel, indikator, serta pengukurannya.

Adapun definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu cara seseorang untuk menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan perilaku manusia dalam menggapai sesuatu sesuai dengan pemikirannya untuk mencapai suatu tujuan.

c. Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah kemampuan atau karakteristik seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang berdasarkan hard skill dan soft skill yang dimilikinya.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tabel 3.1
Defenisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu cara seseorang untuk menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional <i>Kartono (2018)</i>	Likert's

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan perilaku manusia dalam menggapai sesuatu sesuai dengan pemikirannya untuk mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan <p><i>Rahayu (2017)</i></p>	Likert's
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah kemampuan atau karakteristik seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang berdasarkan hard skill dan soft skill yang dimilikinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan dan Nilai-Nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Motivasi <p><i>Wibowo (2017)</i></p>	Likert's
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Pegawai <p><i>Kasmir (2016)</i></p>	Likert's

3.4 Pengukuran Variabel

Dalam mengukur variabel penelitian ini, penulis menggunakan alat ukur yang disebut instrumen penelitian (kuesioner) dengan menggunakan teknik pengskalaan Likert untuk memberikan bilangan pada suatu obyek sehingga bilangan tersebut menunjukkan karakteristik obyek tersebut, dimana dengan kriteria jawaban terendah adalah 1 dan kriteria jawaban tertinggi adalah 5.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menekankan bentuk pengukuran menggunakan angka dengan analisis data prosedur statistik dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f menggunakan bantuan SPSS.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang di butuhkan untuk melakukan penelitian sekitar kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Maret sampai April 2022.

4.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 319 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%. Penelitian dengan batas kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Berdasarkan populasi yang ada, maka peneliti mengambil sampel sebagai berikut:

Diketahui:

N : 319 Jumlah Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial

Provinsi Sulawesi Selatan

e : 10% = 0,1 (tingkat akurasi sebesar 90%)

$$n = \frac{319}{1 + 319 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{319}{4,19}$$

$$n = 76,13$$

$$n = 76$$

Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti mengambil sampel sebanyak 76 pegawai. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh pegawai yang ada.

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang

diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang erat hubungannya dengan penulisan ini.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noor (2017) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen–dokumen penelitian, laporan–laporan tertulis, referensi kepustakaan dan informasi terkait penelitian, misalnya sejarah organisasi, jumlah pegawai sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya.

4.6 Metode Analisis Data

Sebelum membuat keputusan, maka kuesioner yang telah diisi oleh responden di kumpulkan, kemudian diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan mengenai tanggapan-tanggapan responden tentang sikap mereka dalam menjawab variabel-variabel penelitian. Dalam analisis deskriptif, peneliti menggambarkan nilai-nilai tanggapan responden mengenai variabel penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24 for Windows. Adapun dalam pengolahan datanya yaitu sebagai berikut:

1. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk

kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban cukup setuju

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.7 Teknik Analisis Data

Untuk mendukung temuan penelitian, data yang terkumpul akan diperiksa menggunakan metode statistik menggunakan aplikasi SPSS 24 for Windows.

Berikut ini adalah pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

1. Penelitian Deskriptif

Analisis deskriptif mengkaji karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik responden terhadap kuesioner penelitian.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas (Sugiyono, 2017).

a. Uji Validitas

Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila nilai r hitung $> r$ tabel maka item pernyataan tersebut valid, sebaliknya r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid. Angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah $r(N-2;\alpha)$. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Santoso (2009), menyatakan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan aturan berikut:

$r_{Alpha} > 0,9 =$ sempurna, $r_{Alpha} > 0,8 =$ baik, $r_{Alpha} > 0,7 =$ dapat diterima, $r_{Alpha} > 0,6 =$ dipertanyakan, $r_{Alpha} > 0,5 =$ buruk, $r_{Alpha} < 0,5 =$ tidak dapat diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik, untuk menghindari kesalahan dalam pengujian asumsi klasik maka jumlah sampel yang digunakan harus bebas dari bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara

variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data.

c. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series), karena sampel atau observasi tertentu cenderung dipengaruhi oleh observasi

sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan cara melakukan uji Durbin – Watson (DW test) (Ghozali, 2018).

4. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah menganalisis data dari skala Likert, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh tiga faktor independen yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y). Teknik data berikut digunakan bersama dengan rumus berikut untuk analisis statistik regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Diketahui:

- Y : Kinerja Pegawai
- A : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi dari Variabel Kepemimpinan
- β_2 : Koefisien Regresi dari Variabel Motivasi
- β_3 : Koefisien Regresi dari Variabel Kompetensi
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Kompetensi
- e : Variabel Pengganggu (error)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua faktor atau variabel bebas yang dimasukkan secara bebas dalam model memiliki pengaruh

gabungan terhadap variabel terikat atau terikat. Dengan melihat nilai Sig (p-value) atau membandingkan nilai F yang dihitung dengan F tabel, jika hasilnya signifikan, menunjukkan hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Kriteria kinerja pegawai = 0,05 digunakan untuk menilai tingkat signifikansi (signifikan).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 5\%$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa banyak satu variabel, apakah penjelas atau independen, dapat menjelaskan varians variabel dependen secara individual atau satu-satu. Dengan melihat nilai Sig (*p-value*) atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel, maka dilakukan uji parsial untuk menetapkan tingkat signifikansi variabel penelitian yang ingin diteliti pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau sendiri-sendiri. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika hasil signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan, kita harus mempertimbangkan hipotesis alternatif kita, yang menyatakan bahwa variabel bebas mempengaruhi sebagian variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 5\%$, H_a dapat diterima dan H_0 ditolak.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi dinilai pada skala 0 sampai 1. Ada kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi, yaitu biasanya terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Bahkan ketika variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, R^2 harus naik dengan setiap penambahan satu variabel independen. R^2 adalah bilangan yang terbentang dari 0 sampai 1. Ketika nilai R^2 dikalikan 100%, hasilnya adalah persentase varians (informasi) dalam variabel Y yang dapat dihitung dengan menggunakan model regresi yang dikembangkan. Semakin tinggi angka R^2 , semakin baik model regresi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pusat Pelayanan Sosial Anak Seroja Bone pada mulanya bukan merupakan sebuah panti melainkan hanya sebagai tempat penampungan bagi keluarga yang mengungsi dari daerah yang mengalami rawan kelaparan akibat kekacauan yang terjadi di desanya dan masuk ke kota kemudian ditampung di barak penampungan bersama-sama dengan keluarga penyandang penyakit kusta pada tahun 1952-1957. Setelah situasi keamanan mulai normal, para pengungsi sebagian kembali kedaerahnya dan sebagian masih memilih tinggal di barak penampungan.

Dibarak penampungan banyak anak-anak yang ditinggal mati oleh orang tuanya. Pada waktu itu pemerintah swatantra bagian sosial mempunyai gagasan untuk memisahkan penampungan antara anak-anak yatim dengan para penderita penyakit kusta. Nanti pada tahun 1967 anak – anak yatim yang semula ditampung bersama dengan para penderita kusta di pisahkan dan dipindahkan pada suatu tempat yang berlokasi alamat Jl. Sultan Hasanuddin dengan luas bangunan 120m² dengan luas tanah 640m² dengan kapasitas tampung 30 orang. Yang kemudian diberi nama Panti Asuhan Seroja.

Pada tahun 1999 panti ini dikembangkan dengan struktur bangunan yang berlantai 3 dengan luas bangunan 1.152m² dengan jumlah kapasitas tampung 80 orang anak. Sejalan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 22 tahun 2001

tentang Otonomi Daerah dan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 5 tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesejahteraan Sosial dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan maka Kanwil Departemen Sosial berubah Nomenklatur dan berada dibawah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan dengan nomenklatur Dinas Kesejahteraan Sosial dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan dan Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 168 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Tehnis Dinas dan membawahi 6 (enam) UPT salah satunya adalah UPT Panti Sosial Asuhan Anak Seroja Bone.

Selanjutnya sejalan dengan perkembangan dan beban pekerjaan yang diemban oleh masing-masing UPT oleh Bapak Gubernur Sulawesi Selatan mengeluarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak Seroja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Panti Sosial Anak “Seroja” Kab. Bone merupakan institusi pekerja sosial yang menganut organisasi system terbuka yaitu terdapat rangkaian hubungan antara komponen didalamnya sebagai suatu sistem. Sebagai suatu system terbuka terdapat hubungan transaksi dengan lingkungannya dimana dia berada. Dalam proses pemberian pelayanan yang dimulai dari masukan keluaran. Masukan dalam hal ini dapat berbentuk informasi, anggaran, pegawai, sarana/perlengkapan yang diterima oleh panti untuk melaksanakan program kegiatannya. Sedangkan output yang diperoleh merupakan hasil proses

masuk (input). Adapun tingkat umur anak binaan pada umumnya didominasi oleh anak berumur antara 10 - 18 tahun sebanyak 80 orang.

VISI dan MISI Serta Tujuan UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak “Seroja Bone” dapat dilihat sebagai berikut :

1. VISI UPT PPRSA Seroja Bone

Mewujudkan kemandirian penyandang masalah anak terlantar menjadi lebih baik di Sulawesi Selatan.

2. MISI UPT PPRSA Seroja Bone

- a. Mengoptimalkan pelayanan, pembinaan, pengembangan, dan meningkatkan potensi anak.
- b. Mengembangkan pendidikan, keterampilan dan prakarsa anak.
- c. Mencegah dan melindungi anak dari keterlantaran.

3. Tujuan UPT PPRSA Seroja Bone

- a. Terwujudnya atau terpenuhinya hak atas kebutuhan anak yaitu meliputi kelangsungan hidup, tumbuh kembang mendapatkan perlindungan dan partisipasi sosial.
- b. Terwujudnya Kualitas pelayanan atas dasar standar profesional.

Nilai-Nilai Organisasi pada UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak “Seroja Bone” dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pelayanan Optimal

PPRSA Seroja Bone berusaha memberikan pelayanan yang optimal terhadap anak binaan melalui bimbingan pendidikan maupun keterampilan serta pemahaman mendalam tentang agama dan moral.

b. Perlindungan

PPRSA Seroja Bone memberikan perlindungan secara fisik yaitu memenuhi kebutuhan akan tempat tinggal dan kebutuhan sehari-hari serta memberikan perlindungan mental melalui pengembangan moral dan akhlak.

c. Pengembangan

PPRSA Seroja Bone berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki anak binaan agar mampu terampil dan mandiri.

Tugas dan fungsi organisasi serta unit pada UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak “Seroja Bone” dapat dilihat sebagai berikut :

1. Tugas dan Program Organisasi

UPT PPRSA Seroja melaksanakan proses penyelenggaraan pemerintah yaitu di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, adapun tugas organisasi yaitu:

- a. Meningkatkan profesionalisme dan memperluas jangkauan pelayanan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
- b. Meningkatkan profesionalisme dan memperluas jangkauan pelayanan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
- c. Mengembangkan jejaring dan pencitraan sosial melalui Pemberdayaan Kelembagaan, Omas/LSM, Organisasi Profesi,

Badan Usaha, Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS), Karang Taruna, PSM (Pekerja Sosial Masyarakat) dan Tagana.

- d. Meningkatkan kesetiakawanan sosial, system informasi sosial dan perlindungan sosial sebagai upaya memperkecil kesenjangan sosial.

Program dan Kegiatan Prioritas Pembangunan Kesejahteraan Sosial dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan meliputi :

- a. Masalah Kemiskinan (Fakir Miskin, Keluarga Miskin dan Masyarakat yang tinggal di daerah terpencil)
- b. Bencana Alam dan Bencana Sosial/Kebakaran
- c. Masalah Kecacatan/Penyandang Cacat (Paca, Anak cacat dan ekspenyakit kronis/kusta)
- d. Masalah Keterlantaran Termasuk Anak Terlantar, Anak Jalanan, Anak Balita Terlantar dan Lanjut Usia Terlantar
- e. Masalah Ketuna Sosial (Tuna Susila, EksNapi, Gelandangan, Pengemis, HIV AIDS, dan korban NAPZA)
- f. Sarana dan prasarana Panti/UPT Melalui pemeliharaan dan rehabilitasi Panti Sosial/UPT dan Peningkatan Pelayanan dan latihan keterampilan bagi PMKS
- g. Pemberdayaan Kelembagaan Kesos antara lain Karang Taruna, PSM, Orsos/LSM dan TAGANA.

2. Tugas, Fungsi dan Proses Pelayanan Unit

Tugas Pokok UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Asuhan Anak Seroja UPT Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Asuhan Anak mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesejahteraan anak terlantar sebanyak 80 orang anak, usia 6-18 Tahun yang meliputi asuhan dan perlindungan, perawatan, sosialisasi, pendidikan dan pengembangan kepribadian. Dipimpin oleh Kepala UPT yang berada dibawah dan tanggung jawab Kepala Dinas.

5.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap subyek penelitian. Pada penelitian ini, karakteristik responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 25, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	38	50%
Perempuan	38	50%
Total	76	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di PPRSA Seroja Bone yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 76 orang, dimana antara jenis kelamin laki-laki dan

perempuan memiliki jumlah yang sama yaitu 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada obyek penelitian cenderung menerapkan kesetaraan gender dengan baik sehingga keberimbangan jenis kelamin menjadikan fungsi-fungsi organisasi berjalan dengan baik tanpa melihat pada permasalahan gender

2. Usia Responden

Untuk hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 25, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 5.2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	21	27.6%
31-40 Tahun	14	18.4%
41-50 Tahun	18	23.7%
>50 Tahun	23	30.3%
Total	76	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia pegawai yang bekerja di PPRSA Seroja Bone yang menjadi responden dalam penelitian ini telah berusia diatas 50 tahun, yakni sebanyak 23 orang atau 30,3% . Hal tersebut dikarenakan tupoksi pada PPRSA Seroja Bone yaitu, memberikan pelayanan pengganti orang tua/wali anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh. Sehingga, pegawai yang berusia sekitar 50 tahun keatas dirasa sesuai dengan tanggungjawab tersebut sebab dalam mengasuh anak diperlukan pengalaman

sebagai orang tua serta kemampuan untuk menangani berbagai permasalahan anak.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk hasil analisis responden pendidikan terakhir dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 25, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 5.3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	26	34.2%
D3	13	17.1%
S1	17	22.4%
S2	20	26.3%
Total	76	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai yang bekerja di PPRSA Seroja Bone yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA, yakni sebanyak 26 orang atau 34,2%. Hal tersebut dikarenakan posisi tugas dan pekerjaan pada PPRSA Seroja Bone tidak terlalu memerlukan pendidikan seperti S1 atau S2 sehingga persyaratan untuk rekrutan pegawai pada PPRSA Seroja Bone minimal memiliki pendidikan terakhir SMA.

5.1.3. Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan dari hasil pengumpulan data di lapangan dari 76 responden atau pegawai PPRSA Seroja Bone diperoleh tanggapan dari responden terhadap indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi setiap variabel baik independen maupun dependen.

1. Kinerja pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Kinerja pegawai (Y) melalui kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
1	Kualitas (Mutu)	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3
		Setuju	45	59.2
		Sangat Setuju	30	39.5
	Total	76	100	
2	Kuantitas (Jumlah)	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	2	2.6
		Setuju	48	63.2
		Sangat Setuju	26	34.2
	Total	76	100	
3	Waktu (Jangka Waktu)	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	46	60.5
		Sangat Setuju	30	39.5
	Total	76	100	
4	Penekanan Biaya	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	53	69.7
		Sangat Setuju	23	30.3
	Total	76	100	

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
5	Pengawasan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	3	3.9
		Setuju	56	73.7
		Sangat Setuju	17	22.4
	Total		76	100
6	Hubungan Antar Pegawai	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3
		Setuju	45	59.2
		Sangat Setuju	30	39.5
		Total	76	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, dimana mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 59,2% pada indikator “Kualitas (Mutu)”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 48 orang atau 63,2% pada indikator “Kuantitas (Jumlah)”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 60,5% pada indikator “Waktu (Jangka Waktu)”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 53 orang atau 69,7% pada indikator “Penekanan Biaya” dan mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 56 orang atau 73,7% pada indikator “pengawasan”. mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 59,2% pada indikator “Hubungan Antar Pegawai”. Rata-rata responden memberikan tanggapan setuju artinya, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada PPRSA Seroja Bone sudah baik, seperti hasil kualitas

pekerjaan para pegawai yang sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Kepemimpinan (X1) melalui kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Pada Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	48	63.2
		Sangat Setuju	28	36.8
Total			76	100
2	Kemampuan Memotivasi	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3
		Setuju	43	56.6
		Sangat Setuju	32	42.1
Total			76	100
3	Kemampuan Komunikasi	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	42	55.3
		Sangat Setuju	34	44.7
Total			76	100
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	50	65.8
		Sangat Setuju	26	34.2
Total			76	100
5	Tanggung Jawab	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	3	3.9
		Setuju	50	65.8
		Sangat Setuju	23	30.3
Total			76	100

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	42	55.3
		Sangat Setuju	34	44.7
Total			76	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 5.5. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan, dimana mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 63,2% pada pada indikator “Kemampuan Mengambil Keputusan”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 43 orang atau 60,2% pada indikator “kemampuan motivasi”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 59,5% pada pada indikator “Kemampuan Komunikasi”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 38 orang atau 59,5% pada indikator “Kemampuan Mengendalikan Bawahan” mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 59,5% pada pada indikator “tanggung jawab”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 38 orang orang atau 59,5% pada pada indikator “Kemampuan Mengendalikan emosional”. Rata-rata responden memberikan tanggapan setuju artinya, hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada PPRSA

Seroja Bone sudah baik, seperti pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi sebuah situasi yang merupakan tindakan yang paling tepat serta adanya sikap tanggung jawab baik dari beban tugas maupun dari sikap dan perbuatannya.

3. Variabel Motivasi (X2)

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Motivasi (X2) melalui kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
1	Kebutuhan Fisik	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	55	72.4
		Sangat Setuju	21	27.6
	Total	76	100	
2	Kebutuhan Rasa Aman	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3
		Setuju	55	72.4
		Sangat Setuju	20	26.3
	Total	76	100	
3	Kebutuhan Sosial	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	54	71.1
		Sangat Setuju	22	28.9
	Total	76	100	
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3

		Setuju	48	63.2
		Sangat Setuju	27	35.5
		Total	76	100
No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
5	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	55	72.4
		Sangat Setuju	21	27.6
		Total	76	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi, dimana mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 76,2% pada pada indikator "Kebutuhan Fisik" mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 76,2% pada indikator "Kebutuhan Rasa Aman", mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 47 orang atau 73,8% pada indikator "Kebutuhan Sosial", mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 61,9% pada indikator "Kebutuhan Akan Penghargaan". mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 46 orang atau 61,9% pada indikator "Kebutuhan Akan mencapai tujuan". Rata-rata responden memberikan tanggapan setuju artinya, hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya motivasi yang baik yang diberikan kepada pegawai PPRSA Seroja Bone, seperti pemenuhan fasilitas penunjang di tempat kerja yang akan mempermudah penyelesaian tugas dikantor, selain

itu pula adanya pemberian penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh pegawai, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

4. Variabel Kompetensi (X3)

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Kompetensi (X3) melalui kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden Pada Variabel Kompetensi

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah	(%)
1	Keyakinan dan Nilai-Nilai	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	1	1.3
		Setuju	61	80.3
		Sangat Setuju	14	18.4
Total			76	100
2	Keterampilan	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	56	73.7
		Sangat Setuju	20	26.3
Total			76	100
3	Pengalaman	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	0	0
		Setuju	63	82.9
		Sangat Setuju	13	17.1
Total			76	100
4	Karakteristik Kepribadian	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Tidak Setuju	0	0
		Netral	2	2.6
		Setuju	50	65.8
		Sangat Setuju	24	31.6

	Total	76	100
5	Motivasi diri	Sangat Tidak Setuju	0
		Tidak Setuju	0
		Netral	1
		Setuju	57
		Sangat Setuju	18
	Total	76	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, dimana mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 61 orang orang 80,3% pada indikator " Keyakinan dan Nilai-Nilai", mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 56 orang atau 73,3% pada indikator "keterampilan" dan mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 63 orang atau 82,9% pada indikator "pengalaman" , mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 50 orang atau 65,8% pada indikator " karakteristik kepribadian" dan mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 57 orang atau 75,0% pada indikator "motivasi diri". Rata-rata responden memberikan tanggapan setuju artinya, hal tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki para pegawai yang terkait dengan PPRSA Seroja Bone sudah baik, seperti pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai lebih dari cukup untuk melakukan pekerjaannya

yang sekarang, serta keterampilan yang sangat baik dibidang pekerjaan para pegawai.

5.1.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam hal ini *degree of freedom* (df)= $n-k$, keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 76$ dan $k = 3$, jadi $df = 76 - 3$, jadi $df = 73$. Kemudian, dengan taraf signifikansi 5% di dapat r_{tabel} 0,225. Jika r_{hitung} (untuk tiap item pernyataan dapat di lihat pada kolom *Pearson correlation* > dari r_{tabel} dan f positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0.691	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.620	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.798	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0.568	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0.434	0,225	Valid
	Pernyataan 6	0.798	0,225	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0.898	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.911	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.834	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0.649	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0.898	0,225	Valid
Kompetensi (X3)	Pernyataan 1	0.601	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.584	0,225	Valid

	Pernyataan 3	0,555	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0,707	0,225	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,780	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0,733	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0,752	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0,731	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0,710	0,225	Valid
	Pernyataan 6	0,780	0,225	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,225) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpa* lebih besar dari 0,60.

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,726	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,890	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,648	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan begitu Variabel kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel.

5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa di teruskan ke tahap selanjutnya. Di dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil pengujian normalitas terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) tersebut diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.10. Hasil Uji Kolmogorv-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.54497979
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.066
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik komogorov-smirnov pada tabel diatas tersebut, dengan N = 76 dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,096 yang berarti lebih besar dari 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat di antara variabel bebas yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10.0. berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF

1 (Constant)	-3.716	3.763			
X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	.848	1.179
X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	.814	1.228
X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	.943	1.060

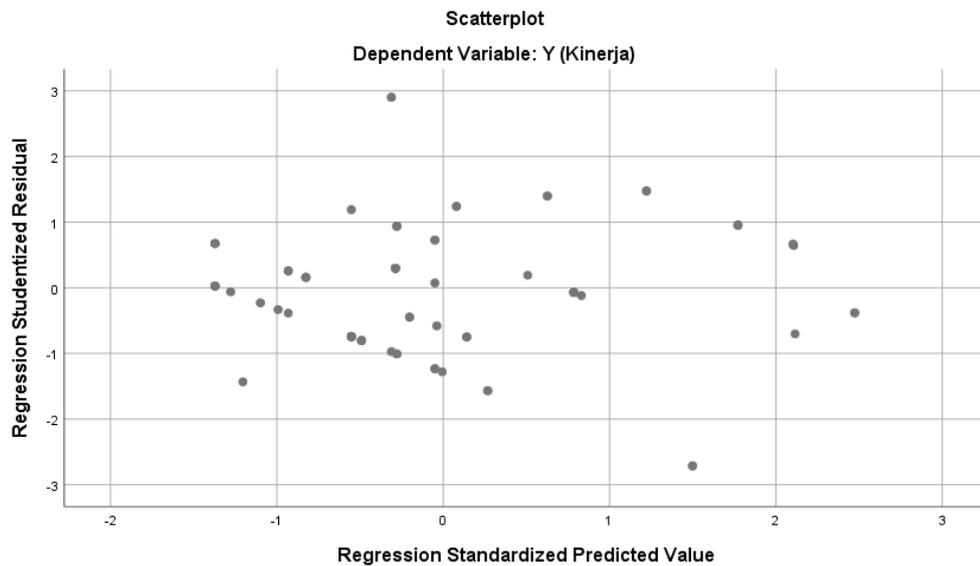
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas dapat diketahui nilai VIF variabel bebas kepemimpinan (X1) 1,179 dengan nilai *tolerance* 0,848 variabel motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1.228 dengan nilai *tolerance* 0,814 dan variabel kompetensi (X3) memiliki nilai VIF 1,060 dengan nilai *tolerance* 0943. Dengan begitu menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel tersebut $< 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 5.1. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 5.1. menunjukkan tidak ada pola yang tidak jelas, dan juga titik-titik pada gambar diatas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

5.1.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas, yaitu penilaian kinerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen atau terikat, yaitu kinerja polisi. Adapun hasil analisis dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.716	3.763		-.987	.327
	X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	3.948	.000
	X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	2.518	.014
	X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	4.883	.000

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas di peroleh koefisien regresi masing- masing variabel dengan bantuan SPSS versi 25 di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -3,716 + 0,399 X_1 + 0,262 X_2 + 0,643 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat interprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar **-3,716** (Negatif) artinya, jika variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu pelyanan publik (Y) akan turun sebesar **3,716** satuan.
2. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,399 artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,443 artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,262 satuan. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kinerja pegawai.

4. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X3) adalah sebesar 0,643 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja P pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,643 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai.

5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- b. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n - k$ atau $76 - 3 = 73$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 1.993. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.716	3.763		-.987	.327

X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	3.948	.000
X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	2.518	.014
X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	4.883	.000

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.948
Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.948 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Pada variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.518.
Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.518 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
3. Pada variabel Kompetensi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.883
Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.883 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-hitung $>$ F-tabel dengan signifikan $<$ 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.859	3	53.286	21.431	.000 ^b
	Residual	179.022	72	2.486		
	Total	338.882	75			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas menunjukkan nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 76$ sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,430. Diketahui nilai F-hitung sebesar 21.431 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($21.431 > 2,430$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.450	1.57684

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,472. Hasil ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja ASN (Y) sebesar 47,2%, dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

5.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai pada pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepemimpinan, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bahwa kepemimpinan merupakan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perinlah yang direncanakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Wibowo et. al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. (2) Variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kinerja Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Motivasi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah motivasi karena dalam pengertiannya sendiri bahwa motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Syarifuddin et. al., (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan

Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. (2) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. (3) Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pula faktor kompetensi yang mempengaruhi

Kinerja pegawai yaitu bahwa seorang pegawai membutuhkan kompetensi yang artinya karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Pamungkas & Surendra (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (3) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (5) Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen.

4. Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja ASN di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengolahan diatas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja

ASN di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja ASN.

Di era revolusi industri 4.0 sebagai pelayan publik pegawai negeri sipil dituntut untuk bekerja lebih maksimal lagi, pegawai negeri sipil harus mengikuti perubahan, kemampuan dan keahlian perlu ditingkatkan serta sikap mental harus dirubah. Pegawai negeri sipil dituntut untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan di era globalisasi, pegawai negeri sipil harus keluar dari zona nyaman. Untuk itu setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi.

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja pegawai tersebut. Seperti faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang dimiliki pegawai dan juga kompetensi pegawai terhadap organisasi. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Pamungkas & Surendra (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (3) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (5) Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PPRSA Seroja Bone. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas

Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan pada Pusat Pelayanan Sosial UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan agar tetap dipertahankan, sebab pada Pusat Pelayanan Sosial UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai pada Pusat Pelayanan Sosial UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan perlu lebih ditingkatkan lagi, sebab dalam penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling lemah diantara variabel lain terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi yang dimiliki para pegawai pada Pusat Pelayanan Sosial UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan harus selalu dipertahankan, sebab dalam penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara keseluruhan dalam penerapannya pada Pusat Pelayanan Sosial UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, namun tetap perlu dilakukan

pembinaan dan pengawasan agar kinerja para pegawai selalu terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 8 No. 1. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
- Aryani, A. D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang*. FEB Beneficium. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Edison., Emron. Yohny A., & Imas K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fitri, A. I., Maryadi., & Asri. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Vol. 2 No. 4. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. STIE Nobel Indonesia Makassar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance*. Vol. 2 No. 2. *International Journal of Business Economics (IJBE)*.
- Kartono, Kartini. 2018. *“Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Cetakan 3). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.
- Pamungkas, D. P., & A. Surendra. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen*. Vol 18 No. 1. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah. Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Rahayu, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia*, 6(1). 177–182.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsudin, & T. Bachtiar. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Divisi Produk Karyawan pada PT Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang*. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 36–45.
- Syarifuddin, S. N., B. Semmaila., A. Husain. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)*. Vol. 2 No. 3. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi. Universita Muslim Indonesia, Makassar.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 3). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.
- Wibowo, Trisno., Gunawan., & Ilham. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik*

Luwuk Banggai. Vol. 1 No. 1. YUME: Journal of Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar.

Zainul, A. A., M. Idris., & Maryadi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar*. Vol. 1 No. 2. NMaR: Nobel Management Review. STIE Nobel Indonesia Makassar.

Lampiran 2

Koesioner Penelitian

Mohon untuk mengisi biodata skala penelitian responden

Nama :
Nim :
Jenis Kelamin :
Asal Universitas :
Jurusan Akuntansi : YA / TIDAK
Semester :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Saudara (i) hanya cukup memilih pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat masing-masing. Setiap pertanyaan hanya dapat memberikan satu jawaban.

Mohon diisi dengan memilih pada salah satu skala 1 sampai 5 dengan memberikan tandacentang (✓) pada keterangan sebagai berikut.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

5 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

Demikian pertanyaan dan pernyataan kami, penulis mengucapkan terima kasih kepada saudara(i) atas perhatiannya menjawab kuesioner ini.

Makassar, Desember 2022

Peneliti

1. Pengakuan Professional

NO	Pertanyaan	1	2	3	4	5
	<i>Menurut anda, jika memilih sebagai profesi akuntan pendidik :</i>					
1	Adanya pengakuan apabila ada prestasi					
2	Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang					
3	Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat					
4	Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses					
5	Melakukan pelatihan kerja demi mendapatkan pengakuan profesi					
6	Sering mengikuti pelatihan rutin lembaga					
7	Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi dalam jenjang karir agar memperkuat pengakuan profesi					

Sumber : (Rahayu, 2003)

2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
	<i>Menurut anda, jika memilih sebagai profesi akuntan pendidik :</i>					
1	Adanya pekerjaan rutin					
2	Pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan apabila berada dilingkungan kerja					
3	Adanya pekerjaan yang lebih menantang					
4	Adanya lingkungan kerja yang menyenangkan					
5	Sering mendapatkan kerjaan lembur					
6	Adanya tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi					
7	Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna					

Sumber : (Merdekawati & Sulistyawati, 2011)

Lampiran 3

Tabulasi Data

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerj a	Pendidika n Terakhir	X1						Tota l X1
					X1_ 1	X1_ 2	X1_ 3	X1_ 4	X1_ 5	X1_ 6	
1	>50 tahun	Perempua n	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
2	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	5	5	5	4	4	5	28
3	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	5	4	4	5	5	4	27
4	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	5	4	4	5	4	26
5	31-40 Tahu n	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	5	5	5	4	5	28
6	41-50 Tahu n	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	5	5	4	4	5	27
7	41-50 Tahu n	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
8	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	5	5	5	4	4	5	28
9	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
10	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
11	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	5	4	5	5	5	5	29
12	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
13	41-50 Tahu n	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	5	4	5	5	3	5	27
14	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
15	41-50 Tahu n	Perempua n	>10 Tahun	S2	4	5	5	4	4	5	27
16	41-50 Tahu n	Perempua n	<1 Tahun	S2	5	4	4	4	4	4	25
17	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	5	4	4	4	4	4	25
18	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
19	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	4	5	4	4	4	4	25
20	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
21	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	5	5	4	4	5	4	27
22	31-40 Tahu n	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	5	5	4	4	5	4	27
23	31-40 Tahu n	Perempua n	1-5 Tahun	S2	5	4	5	5	5	5	29
24	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	4	24
25	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	5	4	5	5	5	5	29
26	31-40 Tahu n	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	4	3	4	4	4	4	23

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerj a	Pendidika n Terakhir	X1						Tota l X1
					X1_ 1	X1_ 2	X1_ 3	X1_ 4	X1_ 5	X1_ 6	
27	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	5	5	4	4	5	27
28	21-30 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	Diploma	5	5	5	4	5	5	29
29	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
30	31-40 Tahu n	Perempua n	>10 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	30
31	41-50 Tahu n	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	4	5	5	5	4	5	28
32	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
33	41-50 Tahu n	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	5	5	5	5	3	5	28
34	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	5	4	4	5	26
35	41-50 Tahu n	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	5	4	4	25
36	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	5	4	4	25
37	41-50 Tahu n	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
38	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
39	31-40 Tahu n	Perempua n	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
40	41-50 Tahu n	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	5	4	4	5	26
41	41-50 Tahu n	Perempua n	1-5 Tahun	SMA	5	4	4	5	5	4	27
42	31-40 Tahu n	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	5	4	4	5	4	26
43	41-50 Tahu n	Laki-Laki	6-10 Tahun	S1	5	4	5	5	5	5	29
44	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
45	41-50 Tahu n	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
46	41-50 Tahu n	Perempua n	<1 Tahun	Diploma	5	5	5	4	4	5	28
47	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	Diploma	5	4	4	5	5	4	27
48	31-40 Tahu n	Perempua n	6-10 Tahun	Diploma	4	5	4	4	5	4	26
49	41-50 Tahu n	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	5	5	5	4	5	28
50	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	5	5	4	4	5	27
51	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerj a	Pendidika n Terakhir	X1						Tota l X1
					X1_ 1	X1_ 2	X1_ 3	X1_ 4	X1_ 5	X1_ 6	
52	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	5	5	5	4	4	5	28
53	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
54	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	5	4	4	5	26
55	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	5	4	4	5	5	4	27
56	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	4	5	4	4	5	4	26
57	41-50 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S1	5	4	5	5	5	5	29
58	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
59	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	5	5	4	4	5	27
60	>50 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	5	5	5	4	5	5	29
61	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
62	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	30
63	31-40 Tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	5	5	5	4	5	28
64	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24
65	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S1	5	5	5	5	3	5	28
66	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	5	4	4	5	26
67	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	4	4	4	5	4	4	25
68	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	4	25
69	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	4	4	5	5	4	27
70	31-40 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	4	5	4	4	5	4	26
71	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	5	5	5	4	5	28
72	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	Diploma	4	5	5	4	4	5	27
73	21-30 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	4	24
74	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	5	4	4	5	28
75	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	30
76	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	24

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidika n Terakhir	X2					Total X2
					X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
1	>50 tahun	Perempua n	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
2	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
3	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
4	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	5	5	4	4	5	23
5	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21
6	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
7	41-50 Tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
8	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
9	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	5	5	4	22
10	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
11	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	5	5	5	5	5	25
12	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
13	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
14	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
15	41-50 Tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	5	5	5	5	5	25
16	41-50 Tahun	Perempua n	<1 Tahun	S2	4	3	4	4	4	19
17	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
18	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
19	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	5	4	4	3	5	21
20	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
21	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
22	31-40 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	5	4	21
23	31-40 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
24	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
25	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	4	4	5	5	4	22
26	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
27	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
28	21-30 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	Diploma	5	5	5	4	5	24
29	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
30	31-40 Tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
31	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	4	4	5	5	4	22
32	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidika n Terakhir	X2					Total X2
					X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
33	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	5	5	5	5	5	25
34	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
35	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	5	5	4	22
36	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25
37	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21
38	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
39	31-40 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
40	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
41	41-50 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
42	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	4	4	5	23
43	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25
44	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
45	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
46	41-50 Tahun	Perempua n	<1 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
47	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5	25
48	31-40 Tahun	Perempua n	6-10 Tahun	Diploma	5	5	4	4	5	23
49	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21
50	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
51	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
52	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
53	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
54	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
55	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25
56	21-30 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S2	5	5	4	4	5	23
57	41-50 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25
58	21-30 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
59	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
60	>50 tahun	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	5	5	5	4	5	24
61	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
62	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
63	31-40 Tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	5	5	4	22
64	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidika n Terakhir	X2					Total X2
					X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
65	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25
66	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
67	>50 tahun	Perempua n	6-10 Tahun	S2	4	4	5	5	4	22
68	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
69	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
70	31-40 Tahun	Perempua n	1-5 Tahun	Diploma	5	5	4	4	5	23
71	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	4	4	5	4	21
72	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
73	21-30 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
74	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
75	>50 tahun	Perempua n	>10 Tahun	S1	4	4	5	5	4	22
76	21-30 tahun	Perempua n	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X3					Total X3
					X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
1	>50 tahun	Perempuan	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
2	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
3	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	5	4	4	4	21
4	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
5	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
6	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
7	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	25
8	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
9	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
10	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	5	4	5	5	23
11	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	4	4	4	5	5	22
12	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
13	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	4	3	19
14	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
15	41-50 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	5	5	5	5	4	24
16	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
17	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
18	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S1	4	4	4	5	5	22
19	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	4	4	4	5	5	22
20	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	5	21
21	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
22	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	5	4	4	5	4	22
23	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
24	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	5	4	5	5	23
25	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	5	4	5	5	5	24
26	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	3	4	5	5	4	21
27	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
28	21-30 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	Diploma	4	5	5	5	5	24
29	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	5	5	3	4	21
30	31-40 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
31	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
32	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	22
33	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	5	5	22

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X3					Total X3
					X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
34	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
35	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	5	5	4	22
36	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
37	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	22
38	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
39	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	5	4	5	4	4	22
40	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
41	41-50 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	SMA	4	5	4	4	4	21
42	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
43	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S1	4	4	4	5	5	22
44	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
45	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
46	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
47	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	Diploma	4	5	4	4	4	21
48	31-40 Tahun	Perempuan	6-10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
49	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	4	5	4	23
50	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
51	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	5	4	4	5	5	23
52	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
53	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	4	5	4	4	22
54	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
55	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	5	4	4	4	21
56	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
57	41-50 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S1	4	4	4	5	5	22
58	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	20
59	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
60	>50 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	4	5	5	5	5	24
61	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	5	5	3	4	21
62	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
63	31-40 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
64	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	22
65	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S1	4	4	4	5	5	22
66	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X3					Total X3
					X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
67	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	4	4	5	5	4	22
68	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
69	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	5	4	4	4	21
70	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
71	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	4	5	4	23
72	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	20
73	21-30 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	5	4	4	5	5	23
74	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	20
75	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20
76	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	5	4	5	5	23

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Y						Total Y
					Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	>50 tahun	Perempuan	<1 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
2	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
3	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	5	5	5	4	13
4	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	5	4	4	4	4	5	13
5	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	15
6	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
7	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	5	14
8	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	5	5	4	4	4	5	14
9	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	4	5	15
10	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
11	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	15
12	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	4	5	4	4	4	13
13	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
14	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
15	41-50 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	15
16	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
17	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
18	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
19	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	5	4	4	4	3	5	13
20	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
21	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	5	4	4	5	4	5	13
22	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	5	4	4	5	4	5	13
23	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
24	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	5	4	4	4	4	5	13
25	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	4	5	5	5	5	4	14
26	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	S1	3	4	4	4	4	3	11
27	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
28	21-30 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	Diploma	5	5	4	5	5	5	14
29	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	4	5	4	4	4	13
30	31-40 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
31	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	5	5	5	4	4	5	15
32	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	15
33	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
34	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	5	4	4	4	4	13
35	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	5	4	4	4	13
36	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S1	4	4	5	4	4	4	13
37	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
38	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
39	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	4	3	5	5	3	4	12

Respon den	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Y						Total Y
					Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
40	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	5	4	4	4	4	13
41	41-50 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	SMA	4	4	5	5	5	4	13
42	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	4	4	4	4	5	13
43	41-50 Tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	15
44	>50 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	4	5	4	4	4	13
45	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	12
46	41-50 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	4	12
47	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	Diploma	4	4	5	5	5	4	13
48	31-40 Tahun	Perempuan	6-10 Tahun	Diploma	5	4	4	4	4	5	13
49	41-50 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	15
50	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
51	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	S2	5	5	4	4	4	5	14
52	41-50 Tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S2	5	5	4	4	4	5	14
53	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	3	5	5	3	4	12
54	41-50 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	S2	4	5	4	4	4	4	13
55	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	4	4	5	5	5	4	13
56	21-30 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S2	5	4	4	4	4	5	13
57	41-50 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	15
58	21-30 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	4	4	5	4	4	4	13
59	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	4	12
60	>50 tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	5	5	4	5	5	5	14
61	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	SMA	4	4	5	4	4	4	13
62	31-40 Tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12
63	31-40 Tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	5	5	5	4	4	5	15
64	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	15
65	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	12
66	21-30 tahun	Laki-Laki	<1 Tahun	S1	4	5	4	4	4	4	13
67	>50 tahun	Perempuan	6-10 Tahun	S2	4	4	5	4	4	4	13
68	>50 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	SMA	4	4	5	4	4	4	13
69	>50 tahun	Laki-Laki	1-5 Tahun	SMA	4	4	5	5	5	4	13
70	31-40 Tahun	Perempuan	1-5 Tahun	Diploma	5	4	4	4	4	5	13
71	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	5	5	5	5	15
72	21-30 tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4	4	12
73	21-30 tahun	Laki-Laki	6-10 Tahun	Diploma	5	5	4	4	4	5	14
74	31-40 Tahun	Laki-Laki	>10 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	5	14
75	>50 tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	5	5	5	5	4	5	15
76	21-30 tahun	Perempuan	<1 Tahun	SMA	4	4	4	4	4	4	12

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2257$)**

- Validitas Kepemimpinan (X1)**

		Correlations						X1 (Kepemimpinan)
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	
X1_1	Pearson Correlation	1	.189	.355**	.427**	.399**	.355**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.103	.002	.000	.000	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1_2	Pearson Correlation	.189	1	.518**	.021	.138	.518**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.103		.000	.856	.233	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1_3	Pearson Correlation	.355**	.518**	1	.299**	-.048	1.000**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.009	.681	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1_4	Pearson Correlation	.427**	.021	.299**	1	.221	.299**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.856	.009		.055	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1_5	Pearson Correlation	.399**	.138	-.048	.221	1	-.048	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.233	.681	.055		.881	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1_6	Pearson Correlation	.355**	.518**	1.000**	.299**	-.048	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.009	.681		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X1 (Kepemimpinan)	Pearson Correlation	.691**	.620**	.798**	.568**	.434**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

- Validitas Motivasi (X2)**

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2 (Motivasi)
X2_1	Pearson Correlation	1	.939**	.579**	.283*	1.000**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2_2	Pearson Correlation	.939**	1	.596**	.369**	.939**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2_3	Pearson Correlation	.579**	.596**	1	.722**	.579**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2_4	Pearson Correlation	.283*	.369**	.722**	1	.283*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.013	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2_5	Pearson Correlation	1.000**	.939**	.579**	.283*	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013		.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2 (Motivasi)	Pearson Correlation	.898**	.911**	.834**	.649**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

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

3. Validitas Kompetensi (X3)

		Correlations					
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3 (Kompetensi)
X3_1	Pearson Correlation	1	.334**	.237*	.268*	.150	.601**
	Sig. (2-tailed)		.003	.040	.019	.195	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3_2	Pearson Correlation	.334**	1	.284*	.130	.169	.584**
	Sig. (2-tailed)	.003		.013	.263	.145	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3_3	Pearson Correlation	.237*	.284*	1	.223	.163	.555**
	Sig. (2-tailed)	.040	.013		.053	.158	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3_4	Pearson Correlation	.268*	.130	.223	1	.699**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.019	.263	.053		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3_5	Pearson Correlation	.150	.169	.163	.699**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.195	.145	.158	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3 (Kompetensi)	Pearson Correlation	.601**	.584**	.555**	.758**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

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

4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y (Kinerja)
Y1	Pearson Correlation	1	.587**	.082	.348**	.250*	1.000**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.483	.002	.029	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	.587**	1	.131	.262*	.508**	.587**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.259	.022	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	.082	.131	1	.581**	.420**	.082	.525**
	Sig. (2-tailed)	.483	.259		.000	.000	.483	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	.348**	.262*	.581**	1	.644**	.348**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.000		.000	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	.250*	.508**	.420**	.644**	1	.250*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000		.029	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	1.000**	.587**	.082	.348**	.250*	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.483	.002	.029		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Y (Kinerja)	Pearson Correlation	.780**	.733**	.525**	.731**	.710**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KEPEMIMPINAN (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.729	6



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.726 > 0.50$

2. **RELIABILITAS MOTIVASI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.894	5



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.890 > 0.50$

3. RELIABILITAS KOMPETENSI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.648	.644	5



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.648 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.803	6



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.804 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	21	27.6	27.6	27.6
	31-40 Tahun	14	18.4	18.4	46.1
	41-50 Tahun	18	23.7	23.7	69.7
	>50 Tahun	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	38	50.0	50.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	16	21.1	21.1	21.1
	1-5 Tahun	22	28.9	28.9	50.0
	6-10 Tahun	14	18.4	18.4	68.4
	>10 Tahun	24	31.6	31.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pend_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	34.2	34.2	34.2
	Diploma	13	17.1	17.1	51.3
	S1	17	22.4	22.4	73.7
	S2	20	26.3	26.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

- 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

PENELITI TIDAK MENCANTUMKAN

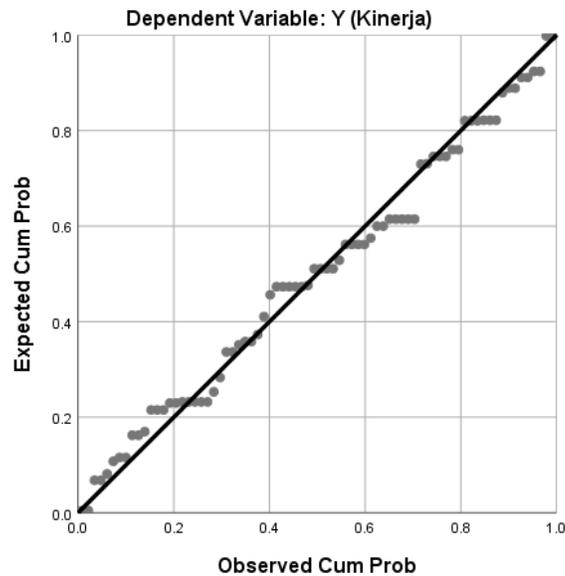
- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54497979
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.066
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.716	3.763		-.987	.327		
	X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	3.948	.000	.848	1.179
	X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	2.518	.014	.814	1.228
	X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	4.883	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 76
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.546
- Nilai dU = 1.710
- Nilai Dw = 2.325
- Kesimpulan = Dw > dU (2.325 > 1.710) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

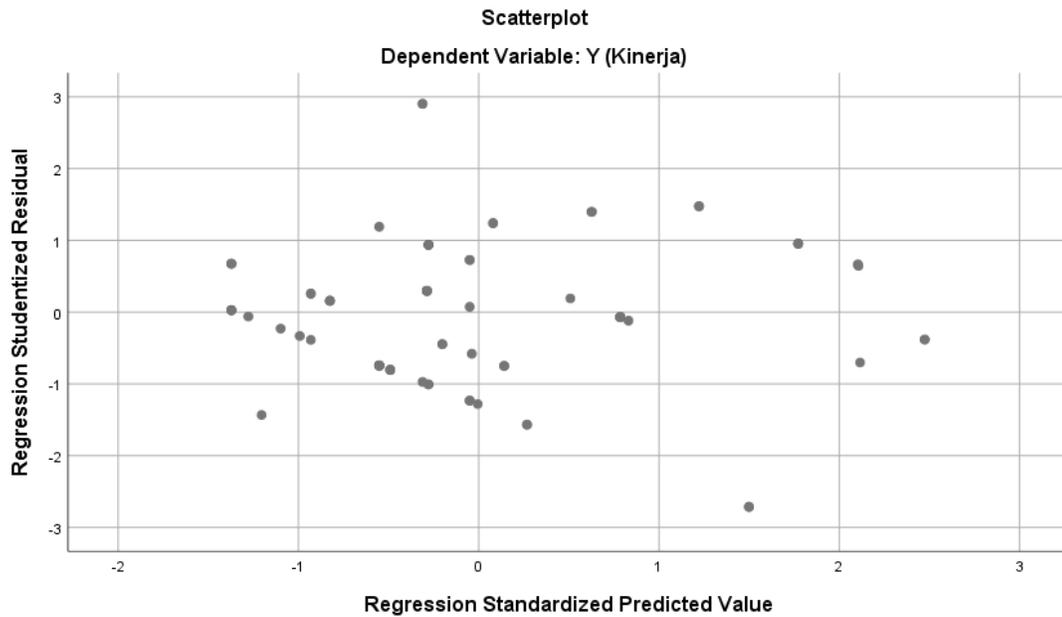
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.450	1.57684	2.325

a. Predictors: (Constant), X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.993**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	1	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.716	3.763		-987	.327		
	X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	3.948	.000	.848	1.179
	X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	2.518	.014	.814	1.228
	X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	4.883	.000	.943	1.060

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

2. UJI F → F TABEL = 2.73

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.859	3	53.286	21.431	.000 ^b
	Residual	179.022	72	2.486		
	Total	338.882	75			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.450	1.57684	2.325

a. Predictors: (Constant), X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja)