

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN
WATANG SAWITTO KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

DICKY ZULKARNAIN
2018MM11633

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KECAMATAN WATANG SAWITTO KABUPATEN
PINRANG**

Oleh:

DICKY ZULKARNAIN

2018.MM.1.1633

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 16 Maret 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

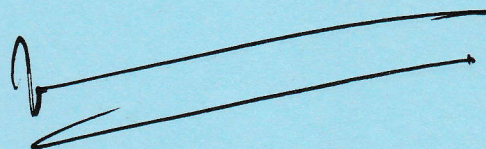
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

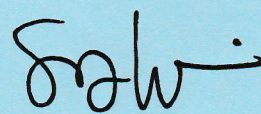
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



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



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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya 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 dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



DICKY ZULKARNAIN
2018.MM.1.1633

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Dedy Rahmawandi, S.Ip., M.M. selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

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

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2021

Penulis

ABSTRAK

Dicky Zulkarnain. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Dedy Rahmawandi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang (2) menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang (3) menguji dan menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan kuisioner sebagai instrumen pendukung. Seluruh populasi dijadikan responden. Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor kepemimpinan dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan sedangkan faktor motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang (2) secara simultan, faktor kepemimpinan, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang (3) motivasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Dicky Zulkarnain. 2021. *The Effect of Leadership, Compensation and Motivation on Employee Performance in Watang Sawitto Subdistrict, Pinrang Regency, supervised by Muhammad Idris and Dedy Rahmawandi.*

This study aims to (1) test and partially analyze the effect of leadership, compensation and motivation on employee performance in Watang Sawitto Subdistrict, Pinrang Regency (2) simultaneously test and analyze the influence of leadership, compensation and motivation on employee performance in Watang Sawitto District, Kabupaten Pinrang (3) tested and analyzed which variables had the most influence on employee performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency.

This research was conducted in Watang Sawitto District, Pinrang Regency. The method used is descriptive qualitative with a questionnaire as a supporting instrument. The entire population is used as a respondent. Multiple Linear Regression analyzed data.

The results of this study indicate that (1) partially, three factors or variables that become the research analysis, namely leadership and compensation factors, do not have a significant influence, while motivational factors have a significant influence on employee performance at the Watang Sawitto District Office, Pinrang Regency (2) Simultaneously, leadership, compensation and motivation factors have no significant effect on employee performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency (3) motivation is the most dominant factor influencing employee performance.

Keywords: *Leadership, Compensation, Motivation and Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Pengertian Kepemimpinan	8
2.3. Pengertian Kompensasi	14
2.4. Pengertian Motivasi	17
2.5. Pengertian Kinerja Pegawai	20
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	26
3.2. Hipotesis	28
3.3. Definisi Operasional Variabel	29
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	31
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
4.3. Populasi dan Sampel	32
4.4. Jenis dan Sumber Data	32
4.5. Teknik Pengumpulan Data	33
4.6. Instrumen Penelitian	33
4.6.1 Uji validitas dan rehabilitas	33
4.6.2. Uji asumsi dasar	35
4.6.3. Uji asumsi klasik	35
4.7. Skala Pengukuran Variabel	36
4.8. Teknik Analisis Data	36

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	40
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	46
5.3. Uji Kualitas Data	51
5.4. Pengujian Hipotesis	57
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	68
6.2. Saran-Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	42
5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	43
5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
5.5. Deskripsi Responden Terhadap Kepemimpinan.....	47
5.6. Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi.....	48
5.7. Deskripsi Responden Terhadap Motivasi	49
5.8. Deskripsi Responden Terhadap Kinerja pegawai	50
5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	51
5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	52
5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3).....	52
5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y).....	53
5.13. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
5.14. Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	56
5.15. Hasil Regresi Berganda.....	57
5.16. Hasil Uji F.....	58
5.17. Hasil Uji Parsial	59
5.18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	28
5.1.	Uji Normalitas Data.....	55
5.2.	Hasil Uji Glejser	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan “proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Girniawan, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Menurut Ariadi (2019) bahwa SDM boleh disebut sebagai harta atau aset yang paling berharga dan paling penting karena keberhasilan organisasi atau suksesnya ditentukan pada kualitas dan kinerja SDM. Oleh karenanya organisasi wajib meningkatkan kualitas SDM untuk mewujudkan keseimbangan guna mencapai tujuan yang ingin capai.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang terhadap pekerjaan yang dilakukan yakni dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Notoadmodjo, 2014: 89).

Peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang professional dan berkelanjutan. Pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan berdasar

pada tupoksi dari profesi yang diemban. Pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berdampak buruk bagi organisasi karena pekerjaan tidak terselesaikan tepat pada waktunya dan terdapat banyak pemborosan waktu yang mengakibatkan terjadinya *in-effisiensi* yang tidak diharapkan.

Rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Girniawan (2019) bahwa kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan serta mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yukl (2010) mengatakan dalam teori *path goal* bahwa kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan budaya organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang masih belum maksimal, dimana pada umumnya Pemimpin organisasi tidak dapat mempengaruhi perilaku pegawai dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi sesuai dengan kebutuhannya, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi dan membawa konsekuensi. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana

seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Selain kepemimpinan, faktor paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Lina, 2014). Menurut Nawawi(2009) bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Sutrisno (2011) bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para pegawai tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Menurut Kustrianingsih (2016) bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh organisasi pemerintah dalam pemberian kompensasi. pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh pegawai. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh pegawai. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka pegawai akan merasa puas, kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kemudian, faktor motivasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Martono, dkk 2018). Menurut Kustrianingsih (2016) bahwa jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai

selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Girniawan (2019) bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prasastono (2012) bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama. Adapun judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang?
3. Apakah Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam manajemen pemerintahan daerah Kabupaten Pinrang serta mengoptimalkan kinerja pegawai. Disamping itu untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas pemerintahan di daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irsal (2010) yang berjudul tentang "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,797 artinya 79,7% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,815 artinya 81,5% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 18,5% disebabkan oleh faktor lain. Pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat adalah sebesar 0,820 artinya 82,0% keragaman variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 18% disebabkan oleh faktor lain. Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta faktor kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2014) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni (2019) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Wawo (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 2,746 dan signifikansi pada 0,009 ($0,009 < 0,05$), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai; 2) Motivasi mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,357 dengan nilai t hitung sebesar 2,760 dan signifikansi pada 0,009

(0,009 < 0,05), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai; 3) Insentif mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan nilai koefisien sebesar 0,383 dengan nilai t hitung sebesar 2,360 dan signifikansi pada 0,023 (0,023 < 0,05), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kinerja pegawai.

2.2. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo(2016:4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari

pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013:16).

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun

kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2011 :113).

Menurut Wibowo (2016:319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Mathis dan Jackson (2011:78) menyatakan bahwa untuk mengukur sejauh mana kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

d. Kemampuan bekerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi

standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2016:135).

Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah atau sering disebut dengan istilah mencapai target atau tidak mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, semangat kerja dan motivasi yang kuat.

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2013 :248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah 1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan 2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; 3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan dan 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2011:13).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti,2016:195).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2013:548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

2.3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin, yang berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan juga memberitahukan ataupun mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggungjawab baik secara moral maupun spiritual terhadap kemampuan aktivitas kerja dari organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, pemimpin itu tidak gampang dan tidak setiap orang mempunyai mampu di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan

adalah suatu cara atau teknik mempengaruhi perilaku orang lain baik individu maupun kelompok (Thoah, 2015).

Menurut Wahjosumidjo (2014) kepemimpinan diartikan ke dalam istilah sifat- sifat, perilaku individu, punya wibawa pada orang lain, pola- pola, hubungan, komunikasi kerjasama antarperan, pengaruh dari suatu jabatan administratif, persuasif, dan pandangan dari yang lain mengenai kewibawaan/pengaruh. Timple (2015) mengartikan kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial, artinya bentuk suatu capaian tujuan organisasi manajer mencari keikutsertaan bawahan secara sukarela. Dengan kepemimpinannya, seorang kepala harus bisa menjabarkan arah dan tujuan sebagai target dari sebuah organisasi. Maksudnya, bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar sebuah organisasi.

Metode kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya. Kustrianingsih(2016) mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini sebagai berikut;

1. Memberi perintah, Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja.

Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipenuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok

2. Memberikan celaan dan pujian, Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka dimuka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekliruannya, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati. Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar. Sebaiknya bila celaan itu diberikan secara pribadi dan rahasia maka pujian seyogyanya diberikan secara terbuka, terang-terangan dimuka umum. Namun yang dipuji itu harus benar-benar luar biasa sifatnya dan bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulkan cemoahan dan sinisme.
3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemakuan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin. Pemimpin itu juga bukan agen polisi atau tukang selidik mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang. Bukan pula sebagai pengontrol yang keras atau kejam, juga bukan seorang diktator yang angkuh dan sok kuasa. Maka kesuksesan pemimpin itu justru diukur dari perasaan para pengikut yang

menghayati emosi-emosi senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur, dan adil.

4. Peka terhadap saran-saran, Sifat pemimpin harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran yang eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide sendiri. Dengan begitu dia bisa membangkitkan inisiatif kelompok untuk memberikan saran-saran yang baik. Sedang orang akan merasa bangga dan senang hatinya, apabila sanya diterima. Sebaliknya orang bisa mendongkol hati, apabila saran-saranya selalu dianggap sebagai angin lalu saja dan tidak digubris. Membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran itu mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin. Yaitu menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik, dan berani mengadakan inovasi.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh. Hal ini bisa meningkatkan moral kelompok dan esprit de corps (semangat kelompok). Usaha untuk menciptakan semangat kesatuan ini antara lain, dengan pemberian pakaian seragam, lencana, emblem, peci, jaket, tanda kehormatan, dan lain-lain. Selanjutnya juga mengusahakan pengenalan para anggota-anggota baru kepada kelompok sendiri, agar orang baru ini dengan cepat bisa mengadaptasikan diri dengan rasa senang.

6. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnah-fitnah dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan. Semua itu ditujukan untuk mengacau dan mengganggu tatanan kerja yang sudah lancar. Maka pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin tadi, dan memberikan peringatan keras dan sanksi tajam pada orang-orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustrasi, dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.

Dalam hal ini, pemimpin harus menetralkan menawarkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan. Alat yang efektif untuk mengulangi desas desus ialah penerangan, penyiaran, dan pendidikan.

2.4. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Robbins, 2011:741).

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2016:348).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2016:239).

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung , atau tidak langsung

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011:269).

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi dan bonus.
 - a) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2016 :348-257).

2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.

a) Tunjangan-tunjangan adalah pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

b) Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

2.5. Konsep Motivasi

Menurut Rivai (2011:839) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2012 :61), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan

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

4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, alam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan pemberian motivasi menurut Siagian (2012:17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan sebagainya. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

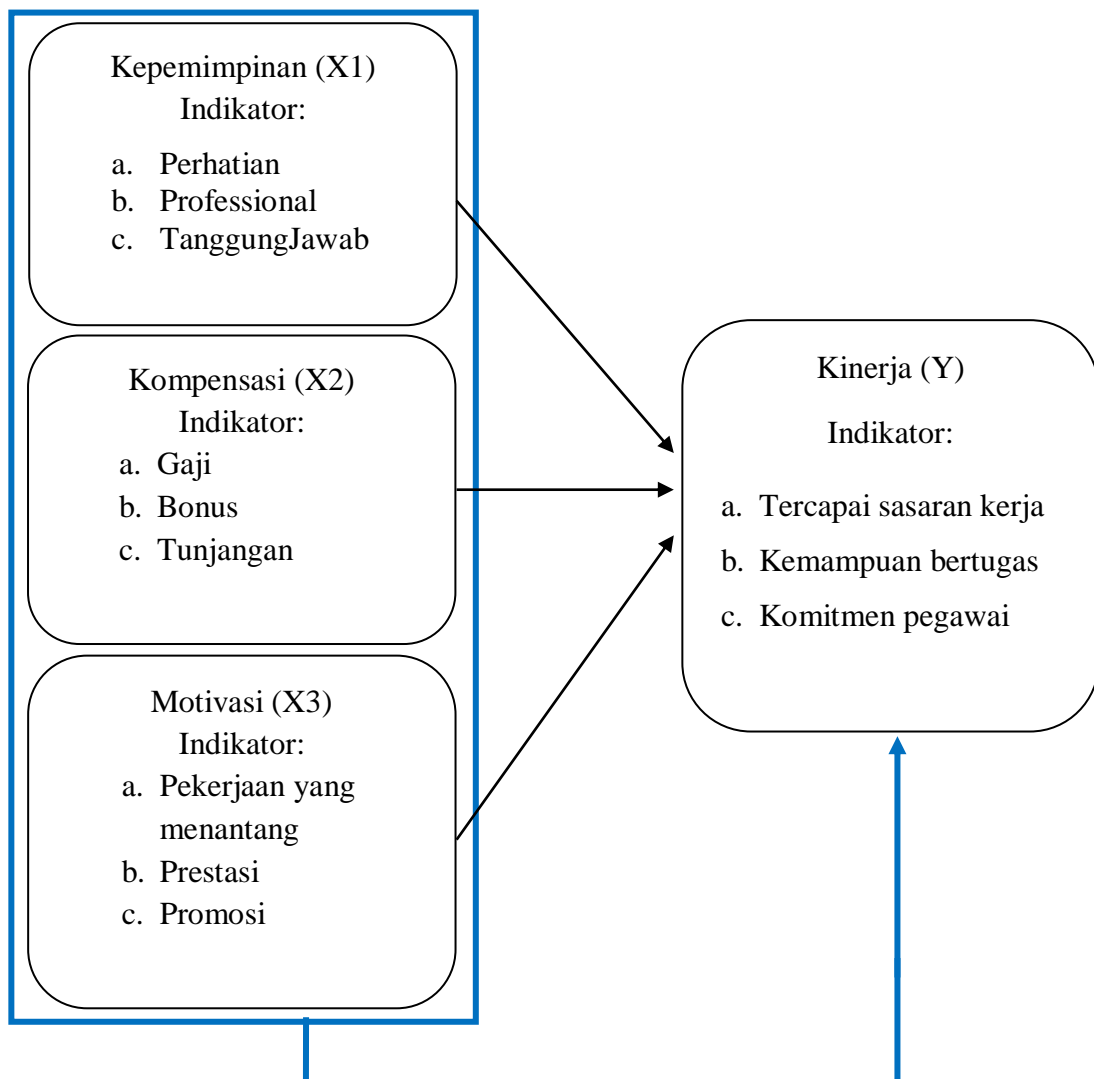
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi (Sutrisno, 2011:213).

Kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi (Gary Dessler, 2012: 82).

Robbins (2011:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Analisis konsep motivasi bahwa tingkat motivasi berbeda-beda antara setiap individu serta antara individu dengan situasi.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepemimpin(X1) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan antara lain perhatian, professional dan tanggungjawab.
2. Kompensasi (X2) merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka baik berupa kompensasi secara finansial ataupun kompensasi secara non finansial. Indikator Kompensasi yakni Gaji, Bonus dan Tunjangan.
3. Motivasi (X3) adalah sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang ingin bekerjasama dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator motivasi yakni, pekerjaan yang menantang, prestasi dan promosi.

4. Kinerja pegawai (Y) adalah derajat keberhasilan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meliputi tercapainya sasaran kerjanya, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan komitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kompetensi pegawai, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 2 bulan Agustus - September 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90).

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, yang berjumlah 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. (Sugiyono, 2012:91).

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan maupun keterwakilan dari populasi yaitu jumlah Pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, yang berjumlah 45 orang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengisian Angket/Kuisisioner

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi

respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji validitas dan reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations) dengan r tabel untuk degree offreedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2010).

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2010).

Nasution (2011:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.7. Teknik Analisis Data

4.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati nol. Suatu data berdistribusi normal di lihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut(Ghozali, 2010) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garisdiagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garisdiagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

4.7.2. Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2010).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel variabel independen (Ghozali, 2010).

Multikolinieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan varianceinflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2010).

4.7.3. Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan *reward* secara parsial terhadap Kualitas Penyusunan Rencana Kerja. Model hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2010) :

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

4.8.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2010). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_a : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2010) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.8.2. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

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

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

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2012) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi >0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi <0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.8.3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor faktor lain diluar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang

Kecamatan Watang Sawitto merupakan salah satu Kecamatan yang mempunyai Wilayahnya adalah Ibu Kota Pinrang. Dengan Luas Wilayah keseluruhan : 58,97 Km.2, jumlah penduduk 56.972 jiwa. Dan mempunyai 8 (Delapan) Kelurahan dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kecamatan Paleteang.
- Sebelah Timur : Kecamatan Tiroang.
- Sebelah Selatan : Kecamatan Mattiro Bulu.
- Sebelah Barat : Kecamatan Cempa

Kecamatan Watang Sawitto yang terdiri dari 8 (Delapan) Kelurahan :

1. Kelurahan Macorawalie
2. Kelurahan Bentengnge
3. Kelurahan Penrang
4. Kelurahan Sawitto
5. Kelurahan Jaya
6. Kelurahan Salo
7. Kelurahan Siparappe
8. Kelurahan Sipatokkong

Kecamatan Watang Sawitto merupakan salah satu unsur perangkat daerah yang dalam tupoksinya membantu Bupati dalam menangani sebagian urusan otonomi yang ada di wilayahnya serta melaksanakan kewenangan yang

dilimpahkan oleh Bupati Pinrang untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan dalam lingkup Kecamatan Watang Sawitto. Selain tugas dimaksud di atas Kecamatan Watang Sawitto melalui Camat Watang Sawitto mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

5.2. Uraian Tugas

Uraian Tugas Jabatan pada Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

1. Camat mempunyai tugas :

- Pemberian pelayanan kepada masyarakat;
- Pelaksanaan tugas-tugas pembinaan kewilayahan di wilayah kerjanya;
- Perumusan kebijakan teknis dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan;
- Penyusunan program dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan;
- Penyiapan data informasi mengenai potensi/profil kecamatan;
- Penyelenggaraan urusan kesekretariatan kecamatan;
- Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan tugas dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di lingkup kecamatan;
- Pembinaan ketenteraman dan ketertiban wilayah; dan
- Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Camat Watang Sawitto didukung oleh unsur organisasi yang terdiri dari :

2. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris kecamatan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian dan hukum, penyusunan program dan keuangan, pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban, pembangunan Masyarakat, Perekonomian, dan Kesejahteraan Rakyat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sekretaris mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut:

- Pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dalam lingkup Kecamatan;
- Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan dalam lingkup Kecamatan;
- pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum dalam lingkup Kecamatan;
- pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup Kecamatan; dan
- penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Hukum mempunyai tugas :

- Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan Kecamatan;
- Pengelolaan kearsipan Kecamatan;

- Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- Penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian; dan
- Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas :

- Penyiapan bahan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan;
- Penyiapan bahan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan;
- Penyelenggaraan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas :

- Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan;
- Penyusunan program dan kegiatan Seksi Pemerintahan;
- Pembinaan, pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan;
- Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan; dan
- Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Perekonomian mempunyai tugas :

- Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang perekonomian;
- Penyusunan program dan kegiatan Seksi Perekonomian;
- Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang perekonomian;
- Penyelenggaraan kegiatan bidang perekonomian; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas :

- Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketenteraman dan ketertiban umum;
- Penyusunan program dan kegiatan Seksi Ketenteraman dan Ketertiban;
- Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketenteraman dan ketertiban umum;
- Penyelenggaraan kegiatan bidang ketenteraman dan ketertiban umum; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

8. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai tugas :

- Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan;

- Penyusunan program dan kegiatan Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan;
- Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan di bidang Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan;
- penyelenggaraan kegiatan bidang Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan;dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas :

- Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat;
- Penyusunan program dan kegiatan Seksi Kesejahteraan Rakyat;
- Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan Seksi Kesejahteraan Rakyat;
- Penyelenggaraan kegiatan Seksi Kesejahteraan Rakyat;dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

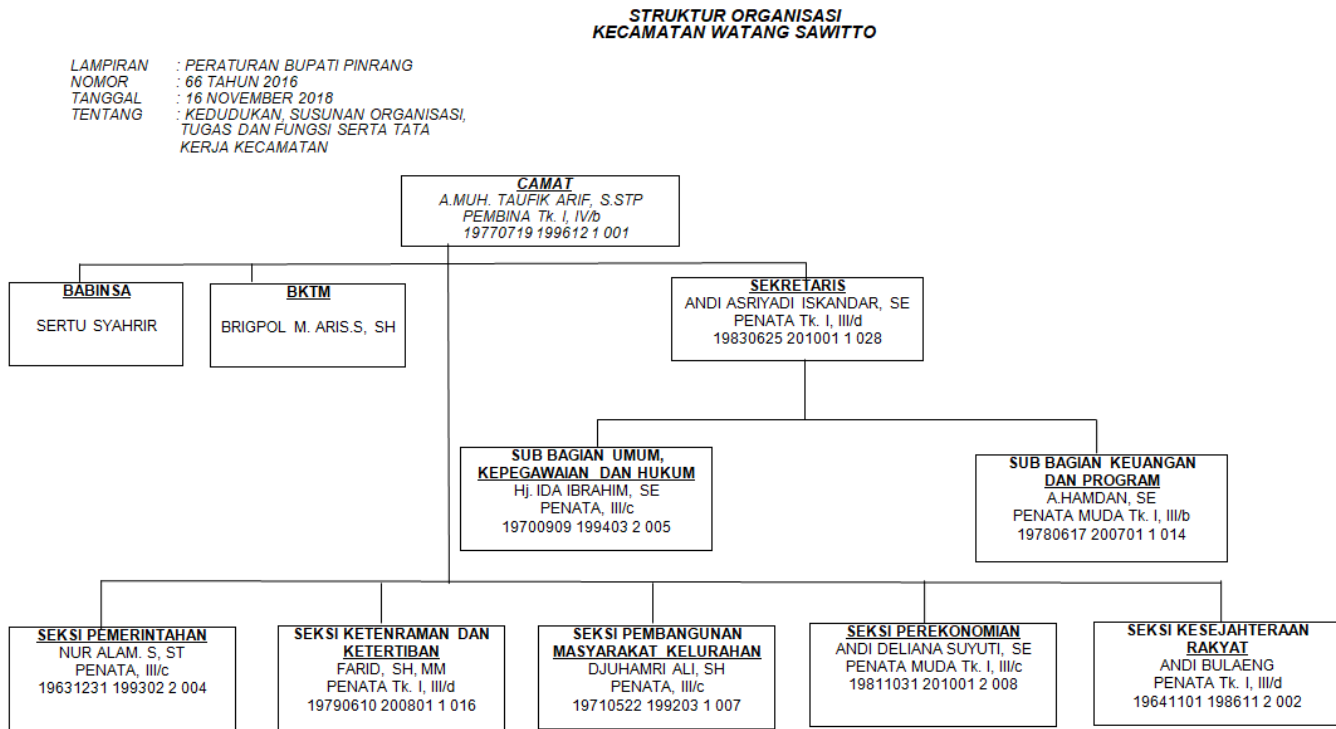
10. Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kecamatan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan kecamatan secara profesional sesuai dengan kebutuhan.

- 2) Kelompok jabatan fungsional dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional yang disepakati oleh anggota kelompok lainnya.
- 4) Pengangkatan tenaga fungsional dan ketua kelompoknya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- 5) Kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.
- 6) Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya secara sederhana struktur organisasi Kecamatan Watang Sawitto dapat dilihat pada gambar berikut :



5.3. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 (empat puluh lima) Pegawai. Sampel pada responden penelitian ini merupakan Pegawai Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja pada Kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

5.3.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat umum yang tidak memberikan kecenderungan tertentu terhadap jenis kelamin responden sehingga semua responden dianggap memiliki nilai yang sama baik untuk memberikan tanggapan baik dari responden laki - laki maupun responden perempuan.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	23	51.1	51.1	51.1
	Perempuan	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 23 responden atau sebanyak 51,1% sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 22 responden atau sebanyak 48,9%. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

5.3.2. Responden Menurut Pendidikan

Ciri dari kantor kepegawaian adalah berkaitan dengan masalah kepegawaian sehingga memerlukan pegawai yang memiliki dinamika yang tinggi demikian juga terkait dengan sifat dan tugas yang diemban maka dalam kantor kepegawaian tidak dapat dipungkiri masih terdapat turn over pegawai yang cukup tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut berikut adalah penggolongan responden menurut tingkat pendidikan.

Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	17.8	17.8	17.8
	S1	35	77.8	77.8	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 77,8%, pegawai yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 17,8% dan pegawai yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang sudah memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik.

5.3.3. Responden Menurut Lama Bekerja

Responden menurut lama bekerja dalam penelitian ini tersebar mulai dari responden yang lama bekerja antara 6 tahun sampai >30 tahun. Berikut ini adalah penggolongan responden menurut lama bekerja.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 tahun	8	17.8	17.8	17.8
	6 - 10	5	11.1	11.1	28.9
	10 - 20	20	44.4	44.4	73.3
	21 - 30	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja terbanyak adalah antara 10 - 20 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 44,4%, diikuti dengan responden lama bekerja antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang berada pada kelompok lama kerja yang matang dan produktif mengingat pada usia sampai dengan 10 – 20 tahun. Semakin lama bekerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kompetensi bekerja yang dimiliki dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai serta di tunjang dengan kemampuan kepemimpinan dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5.3.4. Responden Menurut Gaji Perbulan

Responden menurut gaji perbulan dalam penelitian ini tersebar mulai dari responden yang memiliki gaji perbulan sebesar 3-4 juta hingga 5-6 juta perbulannya. Berikut ini adalah penggolongan responden menurut gaji perbulan.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Menurut Gaji Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 – 4 juta	27	60.0	60.0	60.0
	4 – 5 juta	17	37.8	37.8	97.8
	5 – 6 juta	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki gaji perbulan terbanyak adalah 3 - 4 juta yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 60,0%, diikuti dengan responden yang memiliki gaji 4-5 juta perbulan sebanyak 17 orang atau sebesar 37,8% dan responden dengan gaji perbulan 5 – 6 juta sebanyak 1 orang atau sebesar 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang memperoleh gaji perbulan terbanyak sebesar 3 - 4 juta.

5.4. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X₁)

Butir pernyataan pertama pada variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada para responden terkait dengan pernyataan apakah pimpinan selalu mengontrol pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan ditanggapi oleh responden dengan pernyataan netral sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2%, setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 62,2% dan sangat setuju

sebanyak 16 responden atau sebesar 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengontrol pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden pada Butir Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	28	62.2	62.2	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan kedua pada variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada responden dengan pernyataan apakah standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas, responden yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau sebesar 8,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 51,1%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 40,0%, keberagaman pernyataan responden tersebut menunjukkan bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas. Dapat dilihat pada tabel 5.6 di bawah ini.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	23	51.1	51.1	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Selanjutnya butir pernyataan ketiga variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan instansi,

sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2% menyatakan netral, sebanyak 30 responden atau sebesar 66,7% responden menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden atau sebesar 31,1% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan instansi. Dapat dilihat pada tabel 5.7 di bawah ini.

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	30	66.7	66.7	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan keempat variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Sebanyak 4 responden atau sebesar 8,9% menyatakan netral, sebanyak 25 reponden atau sebesar 55,6% menyatakan setuju dan terdapat 16 responden atau sebesar 35,6% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Dapat dilihat pada tabel 5.8 di bawah ini.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	25	55.6	55.6	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Terakhir butir pernyataan kelima variabel kepemimpinan yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah pimpinan bersikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan. Responden yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau sebesar 6,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 reponden atau sebesar 60,0% , dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan bersikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan. Dapat dilihat pada tabel 5.9 di bawah ini.

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	27	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

2. Kompensasi (X₂)

Butir pernyataan pertama pada variabel kompensasi yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan pegawai. tanggapan responden dengan 9 responden atau sebesar 20,0% menyatakan netral dengan pernyataan yang diajukan, sebanyak 14 responden atau sebesar 31,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 22 responden atau sebesar 48,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan pegawai. Dapat dilihat pada tabel 5.10 di bawah ini.

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	20.0	20.0	20.0
	Setuju	14	31.1	31.1	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan kedua pada variabel kompensasi dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah besarnya upah yang diterima tergantung dari pelayanan yang pegawai berikan, sebanyak 36 responden atau sebesar 80,0% menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau sebesar 20,0% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya upah yang diterima tergantung dari pelayanan yang pegawai berikan. Dapat dilihat pada tabel 5.11 di bawah ini.

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	80.0	80.0	80.0
	Sangat Setuju	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan ketiga pada variabel kompensasi dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pernyataan apakah instansi memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang dikelurakan, sebanyak 23 responden atau sebesar 51,1% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan sebanyak 22 responden atau sebesar 48,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

beberapa pegawai menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dikelurakan. Dapat dilihat pada tabel 5. 12 di bawah ini.

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	51.1	51.1	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan keempat pada variabel kompensasi dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pernyataan apakah instansi memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai dan keluarga inti, pernyataan tersebut ditanggapi oleh para responden yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 6,7% menyatakan netral terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 31 responden atau sebesar 68,9 menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden atau sebesar 24,4% yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa instansi memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai dan keluarga inti. Dapat dilihat pada tabel 5.13 di bawah ini.

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	31	68.9	68.9	75.6
	Sangat Setuju	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan kelima pada variabel kompensasi dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pernyataan apakah instansi memberikan tunjangan pensiun. Sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2%

menyatakan netral, sebanyak 27 responden atau sebesar 60,0% menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden atau sebesar 37,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa instansi memberikan tunjangan pensiun. Dapat dilihat pada tabel 5.14 di bawah ini.

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.2	2.2	2.2
	Setuju	27	60.0	60.0	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

3. Motivasi (X₃)

Butir pernyataan pertama pada variabel motivasi yang mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah responden memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan. Terdapat 1 responden atau sebesar 2,2% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2% yang menyatakan netral, sebanyak 31 responden atau sebesar 68,9% menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden atau sebesar 26,7% yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan. Dapat dilihat pada tabel 5.15 di bawah ini.

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Netral	1	2.2	2.2	4.4
	Setuju	31	68.9	68.9	73.3
	Sangat Setuju	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan kedua pada variabel motivasi dengan mengkonfirmasi para responden melalui pernyataan apakah responden mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki, untuk pernyataan tersebut terdapat 3 responden atau sebesar 6,7% menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,8% menyatakan netral, sebanyak 29 responden atau sebesar 64,4% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau sebesar 11,1 yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Dapat dilihat pada tabel 5.16 di bawah ini.

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Netral	8	17.8	17.8	24.4
	Setuju	29	64.4	64.4	88.9
	Sangat Setuju	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan ketiga pada variabel motivasi dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah responden mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan yang lain, tanggapan dari para responden untuk pernyataan ini yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 15,6% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan, sebanyak 14 responden atau sebesar 31,1% menyatakan netral, sebanyak 24 responden atau sebesar 53,3% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan yang lain dalam bekerja. Dapat dilihat pada tabel 5.17 di bawah ini.

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Netral	14	31.1	31.1	46.7
	Setuju	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berikutnya butir pernyataan keempat pada variabel motivasi dengan mengkonfirmasi tanggapan para responden dengan pernyataan apakah responden memperlihatkan nilai moral dalam bekerja, terdapat 23 responden atau sebesar 51,1% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan sebanyak 22 responden atau sebesar 48,9% menyatakan sangat setuju.. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu memperlihatkan nilai moral dalam bekerja. Dapat dilihat pada tabel 5.18 di bawah ini.

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	51.1	51.1	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Terakhir butir pernyataan kelima pada variabel motivasi dengan mengkonfirmasi tanggapan para responden dengan pernyataan apakah responden memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depannya dalam instansi, sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 4,4% menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 26 responden atau sebesar 57,8% menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden atau sebesar 35,6%

menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depannya dalam instansi. Dapat dilihat pada tabel 5.19 di bawah ini.

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Netral	2	4.4	4.4	6.7
	Setuju	26	57.8	57.8	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

4. Kinerja Pegawai (Y)

Butir pernyataan pertama pada variabel kinerja pegawai dengan mengkonfirmasi tanggapan para responden dengan pernyataan apakah responden dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi, tanggapan responden atas pernyataan tersebut adalah terdapat 4 responden atau sebesar 8,9% menyatakan netral, sebanyak 33 responden atau sebesar 73,3% menyatakan setuju dan terdapat 8 responden atau sebesar 17,8% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dapat dilihat pada tabel 5.20 di bawah ini.

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	33	73.3	73.3	82.2
	Sangat Setuju	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan kedua pada variabel kinerja pegawai dengan mengkonfirmasi kepada para responden melalui pernyataan apakah peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama, sebanyak 3 responden atau sebesar 6,7% responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 11,1% menyatakan netral, sebanyak 29 responden atau sebesar 64,4 menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau sebesar 17,8% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai harus melakukan peningkatan kualitas kerja karena merupakan tanggung jawab bersama. Dapat dilihat pada tabel 5.21 di bawah ini.

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Netral	5	11.1	11.1	17.8
	Setuju	29	64.4	64.4	82.2
	Sangat Setuju	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan ketiga pada variabel kinerja pegawai dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah responden mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Adapun tanggapan responden yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 4,4% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut, sebanyak 6 responden atau sebesar 13,1% menyatakan netral, sebanyak 28 responden atau sebesar 62,2 menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau sebesar 20,0% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara mayoritas pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Dapat dilihat pada tabel 5.22 di bawah ini.

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Netral	6	13.3	13.3	17.8
	Setuju	28	62.2	62.2	80.0
	Sangat Setuju	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Butir pernyataan keempat pada variabel kinerja pegawai dengan melakukan konfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah responden menyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi, terdapat 3 responden atau sebesar 6,7% menyatakan netral, sebanyak 26 responden atau sebesar 57,8% menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden atau sebesar 35,6% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi. Dapat dilihat pada tabel 5.23 di bawah ini.

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	26	58.7	58.7	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Terakhir butir pernyataan kelima pada variabel kinerja pegawai dengan mengkonfirmasi kepada para responden dengan pernyataan apakah responden menyadari bahwa mencintai pekerjaan membantu responden dalam meningkatkan kinerja, terdapat 3 responden atau sebesar 6,7% responden menyatakan netral, sebanyak 35 responden atau sebesar 77,8% menyatakan setuju dan terdapat 7 responden atau sebesar 15,6% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat menyadari bahwa dengan mencintai pekerjaan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Dapat dilihat pada tabel 5.24 di bawah ini.

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	3	6.7	6.7	6.7
	Setuju	35	77.8	77.8	84.4
	Sangat Setuju	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

5.5. Hasil Analisis Data

5.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.5.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Uji validitas butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung, jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 5.25 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kepemimpinan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	0.579	0.294	Valid
X1 Butir 2	0.601	0.294	Valid
X1 Butir 3	0.621	0.294	Valid
X1 Butir 4	0.811	0.294	Valid
X1 Butir 5	0.655	0.294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kepemimpinan ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,294 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kompensasi

Langkah yang sama dilakukan untuk menguji validitas pada butir-butir pertanyaan pada variabel kompensasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.26 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kompensasi

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X2 Butir 1	0.651	0.294	Valid
X2 Butir 2	0.610	0.294	Valid
X2 Butir 3	0.736	0.294	Valid
X2 Butir 4	0.677	0.294	Valid
X2 Butir 5	0.728	0.294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kompensasi ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,294 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Motivasi

Selanjutnya pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan untuk variabel motivasi menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.27 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Motivasi

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	0.635	0.294	Valid
X3 Butir 2	0.666	0.294	Valid
X3 Butir 3	0.592	0.294	Valid
X3 Butir 4	0.489	0.294	Valid
X3 Butir 5	0.599	0.294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel disiplin ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,294 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja meliputi 5 butir pernyataan yang dimaksudkan untuk menggali lebih dalam kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Uji validitas atas pernyataan-pernyataan tersebut menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.28 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y Butir 1	0.753	0.294	Valid
Y Butir 2	0.758	0.294	Valid
Y Butir 3	0.656	0.294	Valid
Y Butir 4	0.651	0.294	Valid
Y Butir 5	0.571	0.294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja pegawai ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,294 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

5.5.1.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dengan bantuan SPSS for Windows Realeas menggunakan metode Cronbach's Alpha maka r hitung diwakili oleh nilai alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha >0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen sudah reliabel atau dapat menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas item- item pernyataan dari ketiga variabel dalam penelitian ini

Tabel 5.29 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r-kritis	Kriteria
Kepemimpinan	0.767	0.600	Reliabel
Kompensasi	0.721	0.600	Reliabel
Motivasi	0.766	0.600	TidakReliabel
KinerjaPegawai	0.766	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 di atas menunjukkan bahwa 3 variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan 3 variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja pegawai adalah merupakan kuesioner yang handal.

Sedangkan 1 variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang kecil yaitu dibawah 0,6 sehingga dapat dikatakan 1 variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk kuisisioner pada variabel motivasi merupakan kuesioner yang kurang handal.

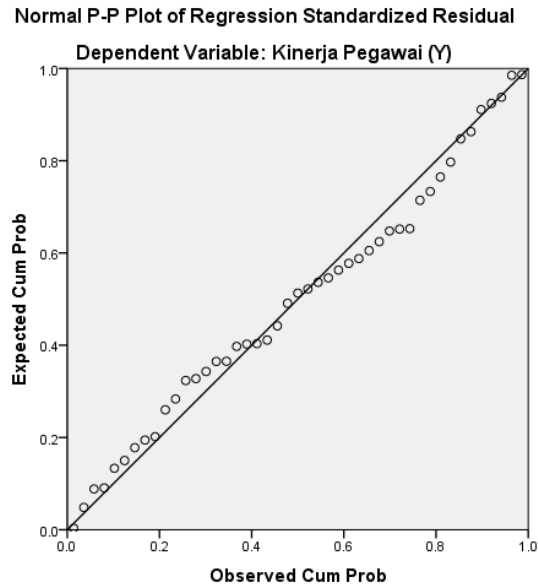
5.1.5.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

5.1.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Diagram 5.1. Pengujian normalitas



Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan gambar 5.2 di atas menunjukkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Hal ini berarti model model regresi yang digunakan sudah terdistribusi normal.

5.1.5.5 Pengujian Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah suatu keadaan di mana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* atau nilai VIF. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolonieritas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolonieritas. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.30 Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,183		
	Kepemimpinan	,273	,739	1,354
	Kompensasi	,293	,726	1,378
	Motivasi	,294	,667	1,499

Sumber :Data Output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 5.30 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.1.5.6 Pengujian Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$. Suatu data dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai $DW > Du$. Nilai DW dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.31 Pengujian Autokorelasi

Model	Collinearity Statistics		
	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	1,236	2,499

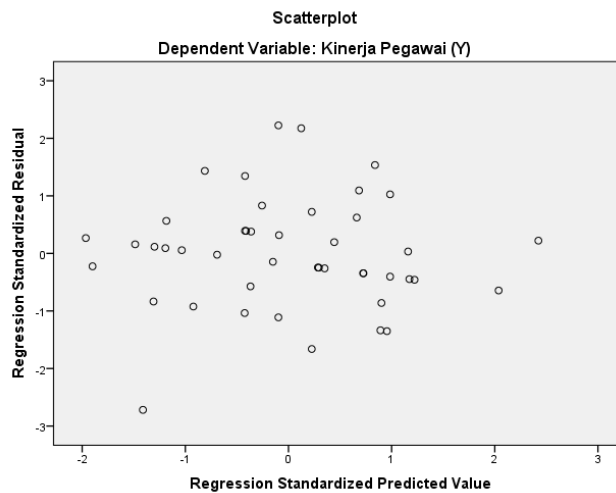
Sumber :Data Output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 di atas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,499, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Du menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel sebanyak 45 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$) diperoleh nilai Du sebesar 1,666 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $DW > Du$ yaitu $2,258 > 1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini layak untuk di uji dan dianalisis.

5.1.5.7 Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual antara pengamatan yang satu dengan yang lain. Jika *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Data Output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa distribusi data tidak teratur (titik - titik menyebar secara acak) dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.5.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.32 berikut ini:

Tabel 5.32 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,183	2,405		,907	,369
	Kepemimpinan	,273	,092	,348	2,962	,005
	Kompensasi	,293	,111	,312	2,635	,012
	Motivasi	,294	,122	,297	2,405	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,183 + 0,273X_1 + 0,293X_2 + 0,294X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,183 memiliki arti jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang adalah sebesar 2,183
- b. Nilai koefisien beta pada kepemimpinan sebesar 0,273 bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,273 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam

variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang akan bertambah sebesar 0,273

- c. Nilai koefisien beta pada kompensasi sebesar 0,293, bernilai positif menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,293 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang akan bertambah sebesar 0,293
- d. Nilai koefisien beta motivasi sebesar 0,294, bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,294 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang akan bertambah sebesar 0,294

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

5.1.5.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,962 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan demikian nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel} = 2,962 < 2,019$, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Nilai signifikansi sebesar $0,005 \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pada variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kompensasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,635 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan demikian nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel} = 2,635 < 2,019$, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Nilai signifikansi sebesar $0,012 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,405 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan demikian nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel} = 2,405 < 2,019$, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Nilai signifikansi sebesar $0,021 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan, variabel kompensasi dan variabel motivasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 5.33 berikut ini:

Tabel 5. 33 Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,277	3	29,092	19,044	,000 ^b
	Residual	62,634	41	1,528		
	Total	149,911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 19,044$ sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,83 hasil ini menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, dengan demikian nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, variabel kompensasi dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

5.1.5.10 Variabel paling Dominan

Variabel motivasi mencapai nilai b sebesar 0,294 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,273 dan variabel kompensasi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,293. Dengan demikian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

5.1.5.11 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 5.34 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,763 ^a	,582	,552

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi dan kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.34 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,582. Hal ini berarti 58,2% kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, variabel kompensasi dan variabel motivasi sedangkan sisanya yaitu 41,8% kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang

Sawitto Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,273. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,273 satuan. Variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,962 di mana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih besar atau sama dengan 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Riga Putra Kurniawan (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan pernyataan Hasibuan (2007:67) bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Setiap kantor pasti menginginkan agar para pegawainya mempunyai kinerja yang baik demi tercapainya tujuan bersama. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat mewujudkan pegawai yang mempunyai kinerja sesuai yang diinginkan, salah satunya kepemimpinan.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kecenderungan yang baik. Dilihat dari nilai tertinggi kuesioner menunjukkan kepemimpinan yang diterapkan sudah bagus seperti selalu memberikan perhatian berupa pengontrolan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dan penyampaian ide-ide kreatif dari pemimpin kepada pegawai terkait instansi, namun mereka masih perlu memperjelas lebih menstrukturkan dalam pemberian tugas-tugas kepada pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan atas jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian pegawai terhadap organisasi atau organisasi/ instansi. Kompensasi sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena salah satu alasan pegawai bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari organisasi merupakan sumber pendapatan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,293. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai

kinerja pegawai akan meningkat 0,293 satuan. Variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 0,635 di mana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi 0,012 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Yovi Dwi (2015) dan Rafi Jody (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh pernyataan Umar (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi, salah satunya adalah kompensasi.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kecenderungan sedang. Nilai tertinggi pada kuesioner menunjukkan sistem kompensasi yang diterapkan organisasi telah sesuai, namun tunjangan yang diberikan organisasi kepada pegawai masih dirasa kurang oleh pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan daya dorong membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi adalah suatu cara dalam individu seseorang untuk melakukan sesuatu yang mendiskripsikan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis ketiga menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,294 ini menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,294 satuan. Variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,505 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,019 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Riga Putra Kurniawan (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi menurut Bangun (2012) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu organisasi agar terdorong untuk bekerja atau semangat dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya motivasi dalam bekerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kecenderungan tinggi. Nilai tertinggi pada kuesioner menunjukkan pegawai telah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya serta bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan, namun pujian yang diberikan belum mampu untuk menambah motivasi kerja bagi pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku dan aktivitas pegawai kepada organisasi, baik itu berdampak positif ataupun negatif. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pada pengujian hipotesis keempat bahwa nilai F_{hitung} memiliki nilai sebesar 19,044 lebih kecil dari f_{tabel} sebesar 2,83 dan memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan adjusted r square sebesar 0,582. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Yovi Dwi (2015) bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Riga Putra Kurniawan (2016) bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena kompensasi mampu mendorong dan mempertahankan pegawai untuk tetap berkerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dan cara dalam seseorang untuk melakukan sesuatu usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dalam bekerja. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka kontribusi pegawai kepada organisasi/ instansi akan semakin meningkat pula.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang berperan aktif dalam peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan perlu mengetahui kondisi di dalam organisasi/ instansi agar tindakan yang diberikan tepat dalam memajukan organisasi/ instansi. Karena kemampuan dan proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk bekerja dapat mencapai tujuan organisasi/ instansi. Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi diharapkan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi/ instansi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

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

1. Secara parsial kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang Ini berarti bahwa peningkatan motivasi akan menunjang peningkatankinerja pegawai.
2. Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dengan nilai signifikansi sebesar $0,524 > 0,05$, dengan demikian nilai signifikansi di atas 0,05.
3. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi motivasi maka peningkatan kinerja pegawai dapat berjalan optimal.

6.2.Saran

1. Perlu meningkatkan motivasi pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang agar kedepannya kinerja pegawai semakin lebih baik lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya faktor komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dan lain sebagainya.
3. Penelitian selanjutnya dalam penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penilaian dari atasan atau bagian pengawasan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariadi, H. (2019). *Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tanggamus Tahun 2018)* (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung).
- Darsono, P., & Siswandoko, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Penerbit: Nusantara Consulting, Jakarta.
- Girniawan, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 (1)
- Irsal, Muhamad (2010) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang*. Journal of Management, 2(2).
- Lina. 2014, *Factors Influencing Supply Chain Competitive Advantage and Performance*. Jurnal Manajemen Universitas Maranatha Christian Vol.9 No.3
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Amin W., & Rahayu T. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta*.Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (12) 1: 69 – 78.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar.
- Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Santoso, E. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*. E-jurnal. Universitas Diponegoro.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiyono, S. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi*. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 12(1).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*.
- Timple. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wawo, A., Dammar, B., & Fattah, M. N. 2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*. YUME: Journal of Management, 1(2).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.294$)**

1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.229	.230	.352*	.150	.579**
	Sig. (2-tailed)		.130	.129	.018	.325	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.229	1	.068	.480**	.078	.601**
	Sig. (2-tailed)	.130		.658	.001	.609	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.230	.068	1	.330*	.506**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.129	.658		.027	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.352*	.480**	.330*	1	.431**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.027		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.150	.078	.506**	.431**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.325	.609	.000	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	.579**	.601**	.621**	.811**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

2. VALIDITAS KOMPENSASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.100	.208	.307*	.239	.651**
	Sig. (2-tailed)		.514	.170	.040	.114	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.100	1	.511**	.252	.510**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.514		.000	.095	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.208	.511**	1	.428**	.525**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.170	.000		.003	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.307*	.252	.428**	1	.334*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.040	.095	.003		.025	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.239	.510**	.525**	.334*	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.000	.025		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.651**	.610**	.736**	.677**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

3. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.362*	.238	.199	.154	.635**
	Sig. (2-tailed)		.015	.115	.190	.313	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.362*	1	.352*	.025	.115	.666**
	Sig. (2-tailed)	.015		.018	.872	.452	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.238	.352*	1	-.079	.068	.592**
	Sig. (2-tailed)	.115	.018		.607	.656	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.199	.025	-.079	1	.559**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.190	.872	.607		.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.154	.115	.068	.559**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.313	.452	.656	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.635**	.666**	.592**	.489**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Pegawai (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.663**	.250	.364*	.344*	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.098	.014	.021	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.663**	1	.374*	.199	.211	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.190	.164	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.250	.374*	1	.283	.140	.656**
	Sig. (2-tailed)	.098	.011		.060	.358	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.364*	.199	.283	1	.482**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.014	.190	.060		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.344*	.211	.140	.482**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.021	.164	.358	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.753**	.758**	.656**	.651**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . 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**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.666 > 0.50

- 2. RELIABILITAS KOMPENSASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.682 > 0.50

3. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.546	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.546 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.697 > 0.50$

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

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	23	51.1	51.1	51.1
	Perempuan	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	17.8	17.8	17.8
	S1	35	77.8	77.8	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 10 Tahun	5	11.1	11.1	11.1
	10 - 20 Tahun	20	44.4	44.4	55.6
	21 - 30 Tahun	12	26.7	26.7	82.2
	> 30 Tahun	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Gaji Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 - 4 Juta	27	60.0	60.0	60.0
	4 - 5 Juta	17	37.8	37.8	97.8
	5 - 6 Juta	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VariabelKepemimpinan

Pimpinan selalu mengontrol karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.2	2.2	2.2
S	28	62.2	62.2	64.4
SS	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	8.9	8.9	8.9
S	23	51.1	51.1	60.0
SS	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.2	2.2	2.2
S	30	66.7	66.7	68.9
SS	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	8.9	8.9	8.9
S	25	55.6	55.6	64.4
SS	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pimpinan bersikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	6.7	6.7	6.7
S	27	60.0	60.0	66.7
SS	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

VariabelKompensasi

Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	20.0	20.0	20.0
	S	14	31.1	31.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Besarnya upah yang diterima tergantung dari pelayanan yang pegawai berikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	80.0	80.0	80.0
	SS	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Instansi memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51.1	51.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Instansi memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai dan keluarga inti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	31	68.9	68.9	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Instansi memberikan tunjangan pensiun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.2	2.2	2.2
	S	27	60.0	60.0	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Motivasi

Pegawai memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	1	2.2	2.2	4.4
	S	31	68.9	68.9	73.3
	SS	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	N	8	17.8	17.8	24.4
	S	29	64.4	64.4	88.9
	SS	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan yang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	15.6	15.6	15.6
	N	14	31.1	31.1	46.7
	S	24	53.3	53.3	100.0
	SS				
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai memperhatikan nilai moral dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51.1	51.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depannya dalam instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	2	4.4	4.4	6.7
	S	26	57.8	57.8	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai

Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Organisasi/Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.9	8.9	8.9
	S	33	73.3	73.3	82.2
	SS	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.7	6.7	6.7
	N	5	11.1	11.1	17.8
	S	29	64.4	64.4	82.2
	SS	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.4	4.4	4.4
	N	6	13.3	13.3	17.8
	S	28	62.2	62.2	80.0
	SS	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	26	57.8	57.8	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pegawai menyadari bahwa mencintai pekerjaan membantu saya dalam meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	35	77.8	77.8	84.4
	SS	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

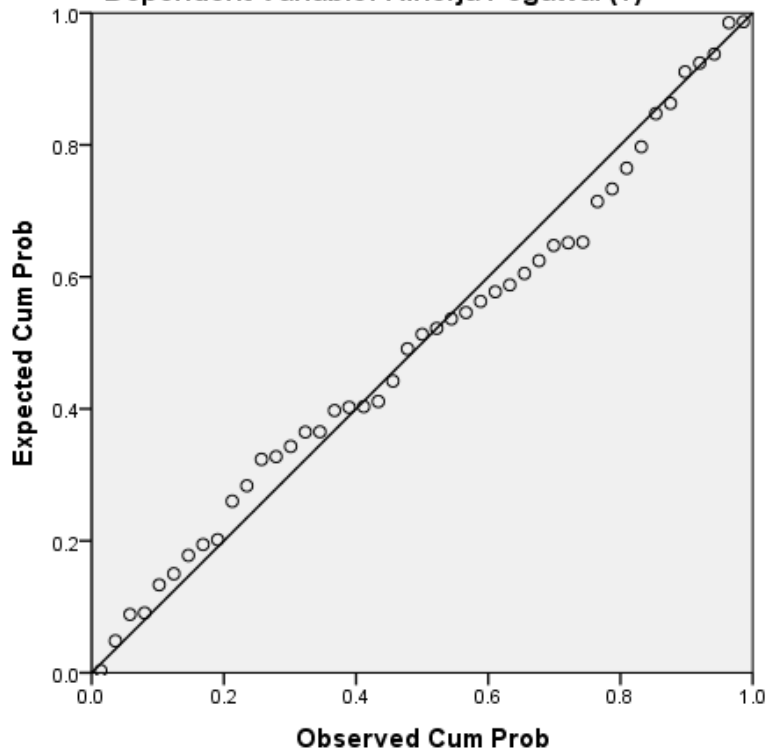
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.02570027
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.438	4.988		2.894	.006		
	Kepemimpinan (X1)	.129	.179	.117	.722	.475	.885	1.130
	Kompensasi (X2)	-.025	.175	-.023	-.144	.886	.922	1.085
	Motivasi (X3)	.184	.174	.172	1.059	.296	.881	1.135

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 45
- jumlah k (independenvariabel) = 3
- NilaidL = 1.383
- NilaidU = 1.666
- NilaiDw = 2.511
- Kesimpulan = Dw > dU (2.511 > 1.666) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

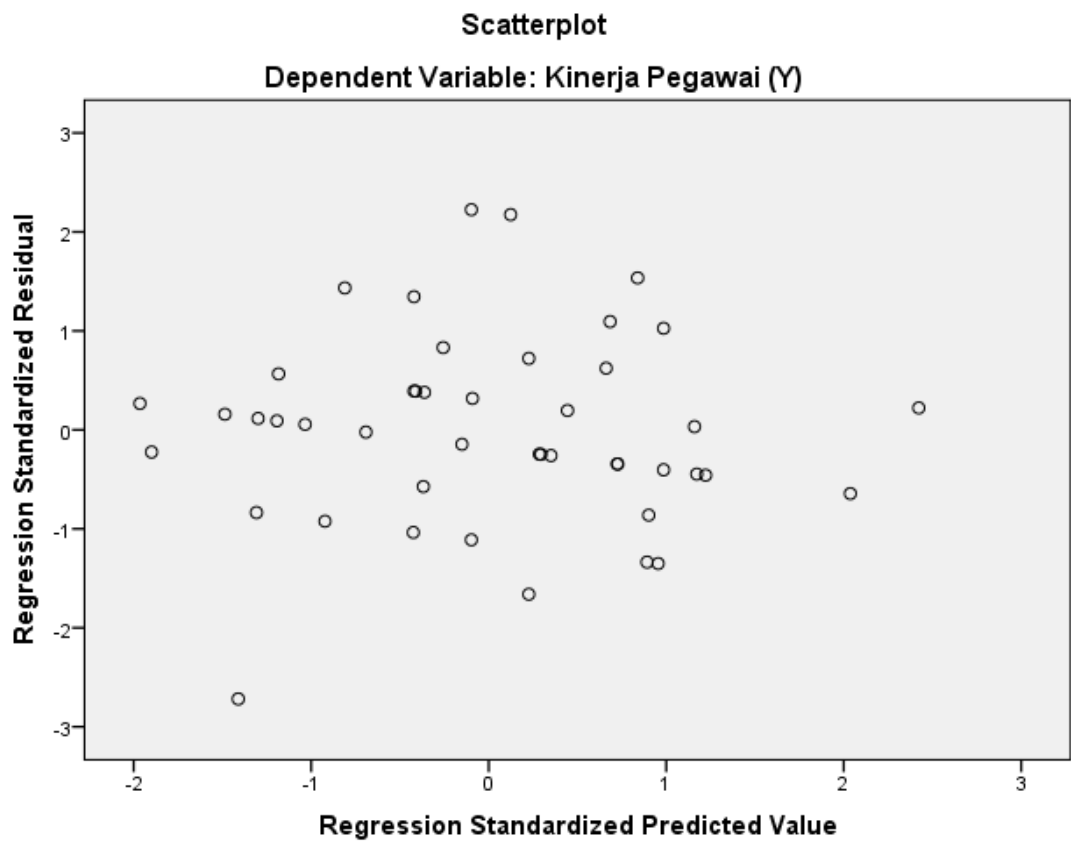
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.229 ^a	.053	-.017	2.099	2.511

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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 = 2.019**

thitung > t tabel = ADA PENGARUH

thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.438	4.988		2.894	.006		
	Kepemimpinan (X1)	.129	.179	.117	.722	.475	.885	1.130
	Kompensasi (X2)	-.025	.175	-.023	-.144	.886	.922	1.085
	Motivasi (X3)	.184	.174	.172	1.059	.296	.881	1.135

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.83**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.025	3	3.342	.759	.524 ^b
	Residual	180.552	41	4.404		
	Total	190.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi → Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.229 ^a	.053	-.017	2.099	2.511

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)