

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



***School Of Business***

Oleh :

**ABDI ARMAN RAUF  
2018.MM.2.1878**

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

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

ABDI ARMAN RAUF  
2018.MM.2.1878

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN , DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG**

Oleh :

**ABDI ARMAN RAUF**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 20 Maret 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

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

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

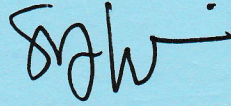
*School Of Business*

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

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

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG**

Nama Mahasiswa : Abdi Arman Rauf  
NIM : 2018.MM.2.1878  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING :**

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M  
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip.,M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd.,M.Pd

Tanggal Ujian : 20 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

***“Hidup adalah perjuangan.***

***Jalani dengan penuh rasa syukur, ikhlas, penuh kesabaran, do’a dan ikhtiar.***

***Juga, jangan lupa Bahagia”***

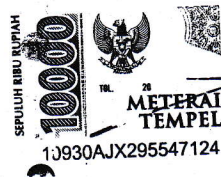
## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

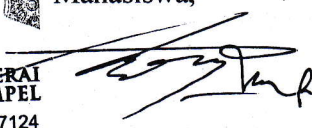
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 16 Maret 2021

Mahasiswa,



  
**ABDI ARMAN RAUF**  
**2018.MM.2.1878**

## KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb,

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji hanya kepada Allah SWT atas segala nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG**”. Penyusunan tesis ini memiliki tujuan mulia untuk mengetahui pengaruh atau keterkaitan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap performa kerja atau kinerja dari pegawai yang bekerja di instansi tersebut sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk pelaksanaan program-program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang. Tesis ini juga adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Dalam penyusunan tesis ini, serta dalam kegiatan akademik di kampus STIE Nobel Indonesia Makassar, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan sebagai berikut:

1. Penghargaan tertinggi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar Bapak **Dr. H. Mashur Razak.,S.E., M.M**, yang telah memberikan kesempatan begitu luas dalam mengeksplorasi keilmuan di kampus ini.
2. Terima kasih yang sangat mendalam kepada **Dr. Maryadi, S.E., M.M** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar atas dedikasi yang tinggi dalam memberikan pengarahan dan melaksanakan tata kelola manajemen pendidikan yang baik sehingga penulis dapat melalui proses pendidikan dengan lancar serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Salam hormat dan ucapan rasa terima kasih tak terhingga sekali lagi kepada Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak **Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.IP.,M.M** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam memberikan pembimbingan serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini sesuai ketentuan dan panduan yang berlaku.
4. Ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dewan penguji tesis penulis yang telah memberikan arahan, masukan dan kritikan yang sifatnya konstruktif untuk perbaikan karya ilmiah (tesis) ini, sehingga diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak orang, baik dari segi kebermanfaatannya keilmuannya, maupun dari segi manfaat praktisnya;
5. Terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada istri saya tercinta, **Andi Tenri Alang, S.Pt** atas kasih sayang tanpa pamrih serta dukungan yang senantiasa tercurah, baik moril maupun materil dalam proses menempuh pendidikan penulis, terutama dalam penyelesaian tesis ini. Kepada kedua putera saya tercinta, **Andi Muhammad Prabu Miftahun Nur** dan **Andi Muhammad Bagas Mahfuz Sulhildi**, Terima kasih telah menjadi penyemangat dan mutiara penyejuk hati dalam menyelesaikan proses pendidikan ini.
6. Doa terbaik kepada almarhum kedua orang tua saya, (Purn) **H.Abd.Rauf Bella, SH** dan **Hj.St.Khalijah**, sembah sujud ananda. Terima kasih atas segala curahan kasih sayang yang senantiasa diberikan kepada saya sampai dengan akhir hayat ayahanda dan ibunda. Semoga Allah SWT memberikan tempat terbaik di sisi-Nya.
7. Segenap keluarga besar dan civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar yang selalu memberikan dukungan kepada penulis selama menempuh proses pendidikan. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.



8. Kepada teman seperjuangan mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar Angkatan XI, terima kasih atas kebersamaan dan kekompakan kita selama ini;
9. Serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan tesis ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan rahmat bagi kita semua dimanapun kita berada.

Dalam perjalanan menyelesaikan karya ilmiah ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun dari manapun datangnya, akan penulis terima dengan segala kerendahan hati. Akhirul kalam, semoga tesis ini bermanfaat dan mengenai sasaran. Aaminn Yaa Rabbal Aalaamiin.

Makassar, 22 Maret 2021

Penulis

**ABDI ARMAN RAUF**  
**NIM 2018MM21878**

## ABSTRAK

Abdi Arman Rauf. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng (dibimbing oleh Maryadi dan Deddy Rahwandi Rahim)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian *analytic cross-sectional study design*. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sampel terpilih adalah 76 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai, dengan  $t_{hitung} = 3,149 > t_{tabel} = 1,995$ , dan  $t_{hitung} = 6,626 > t_{tabel} = 1,995$ , berturut-turut. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, sehingga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi kerja berkoefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $1,311 < 1,995$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang ada pada diri pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng tidak memiliki pengaruh langsung (parsial) terhadap kinerja pegawainya. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) dari ketiga variabel terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dimana  $F_{hitung} = 20,754 > F_{tabel} = 2,72$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Sehingga kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Variabel Disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,554.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

*Abdi Arman Rauf. 2021. The effect of leadership, working discipline and motivation on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency (Supervised by Maryadi and Deddy Rahwandi Rahim)*

*This study aimed at identifying and analysing the effect of leadership, working discipline and motivation on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, and also identifying the predominant variable on such performance.*

*This study employed analytic cross-sectional study design. The research was conducted at Education and Culture Department of Bantaeng Regency from Januari to February 2021. The population of the study was all the employees of Education and Culture Department of Bantaeng Regency involving 76 samples. The samples were elected through purposive sampling technique.*

*The results of the study were: 1) there was significant and positive correlation between both leadership and working discipline variables, partially with the working performance, indicated by  $t_{arithmetic} = 3,149 > t_{table} = 1,995$ , and  $t_{arithmetic} = 6,626 > t_{table} = 1,995$ , respectively. Therefore,  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, indicating the significant effect of leadership and working discipline on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency. Motivation variable with  $t\text{-count} < t\text{-table}$   $1,311 < 1,995$ , indicated  $H_0$  was accepted and  $H_1$  was rejected. This suggested that motivation in employees at Education and Culture Department of Bantaeng Regency didn't have any direct effect on employees' working performance partially. 2) There was significant and positive correlation simultaneously of the three variables on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, with  $F_{count} = 20,754 > F_{table} = 2,72$ . Thus,  $H_0$  was rejected,  $H_1$  was confirmed. Therefore, leadership, working discipline and motivation simultaneously had effects on working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency. This study identified that working discipline was seen as the predominant variable of this study on the working performance at Education and Culture Department of Bantaeng Regency, implied by the highest determinant value was 0,554.*

*Keywords : leadership, working discipline, motivation, working performance*



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Dalam .....	ii
Halaman Motto .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	v
Kata Pengantar .....	vi
Pernyataan Keaslian Tesis .....	ix
Abstrak .....	x
Abstract .....	xi
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Konsep Kepemimpinan .....	13
2.3 Konsep Disiplin Kerja .....	16
2.4 Pengertian Motivasi.....	18
2.5 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	21
2.6 Konsep Kinerja.....	24
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>25</b>
<b>PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	25

3.2 Hipotesis Penelitian .....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	27
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
4.1 Pendekatan Penelitian .....	30
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
4.3 Populasi dan Sampel .....	30
4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
4.5 Jenis dan Sumber Data .....	32
4.6 Metode Analisis Data .....	33
4.6.1 Uji Validitas dan Reabiitas .....	33
4.6.2 Uji Asumsi Dasar .....	34
4.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	34
4.7 Pengujian Hipotesis .....	34
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	39
5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	39
5.1.2 Deskripsi Responden .....	41
5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel .....	42
5.1.4 Validitas dan Reliabilitas .....	52
5.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	55
5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	62
5.2 Pembahasan .....	69
5.2.1 Analisis Korelasi X1 dan Y .....	69
5.2.2 Analisis Korelasi X2 dan Y .....	72
5.2.3 Analisis Korelasi X3 dan Y .....	74
5.2.4 Diagram Jalur (Analisis Korelasi Simultan) .....	77
<b>BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
6.1 Simpulan .....	80
6.2 Saran .....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

No.	Judul	Halaman
5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2	Responden Berdasarkan Usia	42
5.3	Pembagian Kategori Penilaian Kuesioner dengan Lima Pilihan	44
5.4	Pembagian Kategori Penilaian Kuesioner dengan Tujuh Pilihan	45
5.5	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
5.6	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)	48
5.7	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)	50
5.8	Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi (X3)	51
5.9	Hasil Uji Validitas	53
5.10	Hasil Uji Reliabilitas	55
5.11	Uji normalitas data variabel independent (Kepemimpinan) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)	57
5.12	Uji normalitas data variabel independent (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)	58
5.13	Uji normalitas data variabel independent (Motivasi) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)	58
5.14	Uji Multikolinearitas	61

5.16	Uji Hipotesis Penelitian	63
5.17	Uji F (Simultan)	65
5.18	Uji t Parsial	66
5.19	Uji Determinasi ( $R^2$ )	68

**DAFTAR GAMBAR**

No.	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konsep Penelitian	26
5.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bantaeng	40
5.2	Hasil Pengujian Normalitas	59
5.3	Uji Normalitas Teknik Probability	60
5.4	Uji Heterokedastisitas	62



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Lembar Informasi Penelitian
- Lampiran 3 : Kuesoner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 5 : Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 : Uji Validasi
- Lampiran 7 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 : Analisa Regresi Liner Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah untuk mendorong realisasi tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendorong utama kegiatan lembaga pemerintah. Manajemen Instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintah.

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. Pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja ASN itu sendiri (Notoadmodjo, 2014: 89)

Dari penelitian yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan pada lokasi penelitian yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng berupa fakta - fakta empiris yaitu :

1. Belum maksimalnya Kepemimpinan dalam memfokuskan pada hasil atau manfaat untuk mendapatkan kinerja pegawai;

2. Belum maksimalnya proses pengambilan keputusan kepemimpinan untuk selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada kinerja pegawai dalam organisasi;
3. Kurang berfungsinya kepemimpinan pada segala aktivitas kerja untuk selalu berdasar tim daripada individual;
4. Belum seluruhnya aktivitas kepemimpinan selalu menekankan pada menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan;
5. Belum maksimalnya pimpinan memotivasi kerja yang baik agar para bawahan mempunyai motivasi kerja yang baik pula;
6. Belum kuatnya aturan pemberian penghargaan atau sanksi yang diberikan sebagai dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman;
7. Masih lemahnya pimpinan yang kurang tegas dalam bertindak;
8. Masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar sesama rekan kerja
9. Belum meningkatnya disiplin kerja untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
10. Masih rendahnya persepsi disiplin kerja akan mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
11. Belum meningkatnya disiplin kerja agar tercipta suasana dan hubungan kerja yang baik
12. Belum meningkatnya disiplin kerja agar meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai

Saat ini tenaga kerja selalu menempati posisi penting, karena tanpa tenaga kerja lembaga atau organisasi tidak dapat melakukan aktivitas. Memiliki tim karyawan yang terampil dan berdedikasi tinggi yang memiliki kualitas handal dan perhatian lebih, agar karyawan tidak bosan, dan karyawan akan berusaha untuk membentuk citra yang baik di hadapan pimpinan. Semakin cepat organisasi berkembang maka diharapkan organisasi atau perusahaan dapat terus meningkatkan tujuan yang telah dicapai dan menciptakan tenaga kerja yang sangat produktif serta dapat mencapai kinerja terbaik berupa produktivitas kerja. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi oleh instansi pemerintah. Satu hal bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk pegawai yaitu dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai untuk pegawai serta memberikan pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas. Menurut Hariandja (dalam Putra dan Andani, 2013:484) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Instansi pemerintah akan memberikan dampak positif dengan meningkatkan kinerja pegawai, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana karakter serta perilaku pegawai dalam instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Kinerja yang baik sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Menurut Handoko (2013:484) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Teladan seorang pemimpin sangat dibutuhkan, sebab pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Tentu saja, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Pemimpin dapat memimpin bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi pemerintah jika pemimpin itu melaksanakan tugasnya dengan benar, sukses tidaknya prestasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh pimpinannya.

Rendahnya kinerja ASN salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Girniawan (2019) bahwa kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan 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*, 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 didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola (2011) mengemukakan bahwa kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya

perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dari hasil observasi, terdapat beberapa pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih lebih banyak keluyuran, bermain HP, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas terhadap kinerja pegawai meskipun belum termasuk ke dalam taraf mengkhawatirkan, namun penurunan kepuasan kerja ini perlu dicermati dan ditindaklanjuti.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting untuk menunjang kinerja pegawai. Menurut Sastrohardiwiryo (2014:290) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah organisasi harus mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi yang

bertujuan untuk tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan produktivitasnya meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tentu saja, setiap individu harus mentaati setiap peraturan yang ada di dalam instansi pemerintah, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pemimpinnya, karena jika pemimpin mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintah tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpinnya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baikm instansi pemerintah tidak

akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dilakukan seorang pemimpin dan bawahan agar hasil kerja membaik dan pegawai senantiasa memberikan kinerja dengan baik.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Demikian juga dengan motivasi, Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Handoko (2011) bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.



Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, di mana motivasi merupakan adalah suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dorongan yang bersifat intrinsik dibandingkan dengan faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sedarmayanti (2011:267) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memantau tingkat kinerja

Berdasarkan uraian teoritis diatas, pendahuluan dan studi empirik serta fakta dan permasalahan yang terjadi, sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda

dengan variabel yang sama. Adapun judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”**

### **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, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dan koleksi kepustakaan bagi semua pihak STIE Nobel Makassar.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

1. Zulkarnain, 2018. Judul ; Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian menggunakan Deskriptif Kuantitatif. Secara simultan penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Disarankan kepada Instansi terkait untuk mengadakan pelatihan pengelolaan kecerdasan emotional bagi pegawai.
2. Tulhusnah, Sularso, & Fathorrazi, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis positif dan signifikan. Hasil penelitian mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diidentifikasi bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dampak secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampak langsung dari kepuasan kerja atas kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta perencanaan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo

3. Achmad, 2018. Judul; Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya meskipun kompetensi pegawai meningkat, namun tidak serta merta akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Darmaja (2015) berjudul tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013, Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung =  $2,243 > t_{tabel} = 1,697$  atau signifikan hitung =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . (2) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung =  $6,640 > t_{tabel} = 1,697$  atau signifikan hitung =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung =  $36,879 > t_{tabel} = 1,697$  atau signifikan hitung =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . (4) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu  $0,558$ . Pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu  $0,572$  taraf signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$
5. Oleh Susi Hendriani dan Fitri Hariyandi (2014) Jurnal Manajemen Vol.15 No.2 2014, Pengaruh Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Lingkungan Sekretariat Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis motivasi dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pada karyawan. Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Tidak Terdapat Perbedaan.

## **2.2. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan dapat sukses dijalankan tanpa didasari oleh teori, tanpa pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kepemimpinan adalah jenis pemimpin yang tidak ilmiah yang dilakukan berdasarkan bakat menguasai seni memimpin.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2015, hal. 34) bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam suatu organisasi, peran pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi cukup besar. Hal ini disebabkan karena pemimpinlah yang mengorganisasikan seluruh kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini kemampuan kepemimpinan seorang

pemimpin dalam organisasi sangat menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil didalam suatu organisasi (Pratiwi, 2016:43).

Fungsi Kepemimpinan Menurut Hadari Nawawi - Menurut Hadari Hawawi bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan diman (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

Klasifikasi teori kepemimpinan dalam studi yang telah dipublikasikan menghasilkan berbagai macam kategori yang dibuat oleh masing-masing peneliti

atau ahli teori kepemimpinan. Dalam artikel ulasan mereka tentang teori kepemimpinan, Hiller et al. (2011) dalam Turner dan Baker (2018, hal.478) mengidentifikasi teori kepemimpinan yang paling sering dibahas dalam kurun waktu 25 tahun terakhir. Dalam penelitiannya, Hiller et al. (2011) menemukan bahwa teori kepemimpinan yang paling sering diteliti adalah kepemimpinan strategik (*strategic leadership*) (25%), kepemimpinan perilaku (*behavioral leadership*) (24%), kepemimpinan situasional (berdasarkan sifat atau karakter) (17%), kepemimpinan transformasional (10%), dan lain-lain (23%).

Ditelusuri kembali ke awal abad ke-20 (Avolio et al., 2009), penelitian kepemimpinan tetap stabil dalam memberikan teori dan model kepemimpinan. Teori-teori ini selama bertahun-tahun, telah muncul melalui banyak siklus kehidupan evolusioner, mulai dari teori sifat dan kompetensi individu, teori situasi/kontingensi, teori pemimpin-pengikut, hingga teori kolektif, termasuk teori yang lebih baru (kepemimpinan global dan jejaring atau *networking*). Dalam penelitiannya, Avolio et al. (2009) mengidentifikasi teori kepemimpinan hingga akhir tahun 1970-an sebagai teori tradisional (misalnya perilaku, kontingensi, situasional). Misalnya, sejumlah teori ini berfokus pada kepribadian apa yang merupakan pemimpin yang baik dibandingkan dengan kepribadian pemimpin yang buruk (Eberly et al., 2013). Sebagai perbandingan, Avolio et al. (2009) mengidentifikasi teori kepemimpinan yang terjadi pada akhir abad kedua puluh dan awal abad kedua puluh satu sebagai teori kepemimpinan yang lebih baru (misalnya karismatik, teori kepemimpinan inspirasional, transformasional, atau full-range (melibatkan ketiga sifat tersebut). Pada pergantian abad kedua puluh satu, lebih



banyak tim dan model kepemimpinan kolektif yang muncul (misalnya kepemimpinan tim, teori kepemimpinan kompleksitas). Saat ini, evolusi baru teori kepemimpinan mulai terjadi, berakar dan terus berlanjut hingga pertengahan abad kedua puluh satu (misalnya kepemimpinan instrumental, model proses dan kepemimpinan global). Bahkan yang terbaru, teori evolusioner terkait kepemimpinan teridentifikasi sebagai teori kepemimpinan global. Teori ini memposisikan empat kelas teori kepemimpinan, tradisional, baru, kolektif dan global.

### **2.3. Konsep Disiplin Kerja**

Menurut Abdul Salam (2014, p194) disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan

yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para

bawahannya mempunyai disiplin yang baik. seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

#### **2.4. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang.

Proses psikologis yang ada pada diri seseorang yang akan menciptakan motivasi yang dipengaruhi dengan beragam faktor. Berikut adalah beberapa faktor motivasi yang terbagi menjadi dua (intern dan ekstern), antara lain:

#### 1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang asalnya ada pada dalam diri seorang individu. Motivasi internal ini muncul sebab adanya keinginan dari seseorang agar mempunyai prestasi serta tanggungjawab di dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk ke dalam faktor internal yaitu:

- Harga diri dan Prestasi: Motivasi yang ada pada diri seseorang guna mengembangkan kreativitas serta mengerahkan energi guna meraih prestasi untuk meningkatkan harga dirinya.
- Harapan: Sesuatu yang hendak diraih oleh seseorang di waktu yang akan datang untuk mempengaruhi sikap serta perasaan subjektif orang terkait.
- Kebutuhan: Setiap orang pasti mempunyai kebutuhan untuk menjalani kehidupannya, sehingga orang tersebut akan termotivasi dalam melakukan sesuatu agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Kepuasan kerja: Motivasi yang ada pada diri seseorang sebab bisa mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.
- Tanggungjawab: Motivasi yang ada pada diri seseorang supaya dapat bekerja dengan baik serta berhati – hati agar menghasilkan suatu hal yang berkualitas.

## 2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang asalnya dari luar diri seorang individu. Motivasi eksternal ini muncul sebab adanya peranan dari luar. Sebagai contoh: Organisasi yang menuntut perilaku seseorang dalam menjalani kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- Jenis serta sifat pekerjaan: Yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seorang individu untuk bekerja pada sifat dan jenis pekerjaan tertentu. Keadaan seperti ini juga akan dipengaruhi oleh besar imbalan yang diperoleh terhadap pekerjaan tersebut.
- Hubungan interpersonal: Yakni hubungan antara sahabat atau teman sejawat, atasan, atau bahkan dengan bawahan. Dalam konteks satu ini, masing – masing orang ingin dihargai serta menghargai di dalam organisasi sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis.
- Kondisi kerja: Yakni kondisi yang mana seseorang bekerja sesuai dengan yang diharapkan (kondusif) sehingga bisa bekerja secara maksimal.
- Kelompok kerja: Yakni suatu organisasi yang mana seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Keamanan dan keselamatan kerja: Yakni suatu perlindungan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada jaminan keamanan serta keselamatan seseorang di saat bekerja.

## 2.5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

### b. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

### c. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang

sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan



suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

## **2.6. Konsep Kinerja**

Berbicara tentang kinerja bahwa kinerja, menurut Nuraila (2010) pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang ditinjau secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi lain menjelaskan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja. Kemudian kinerja sendiri dimaknai dengan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mahfuzil Anwar (2017) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya mencakupi :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

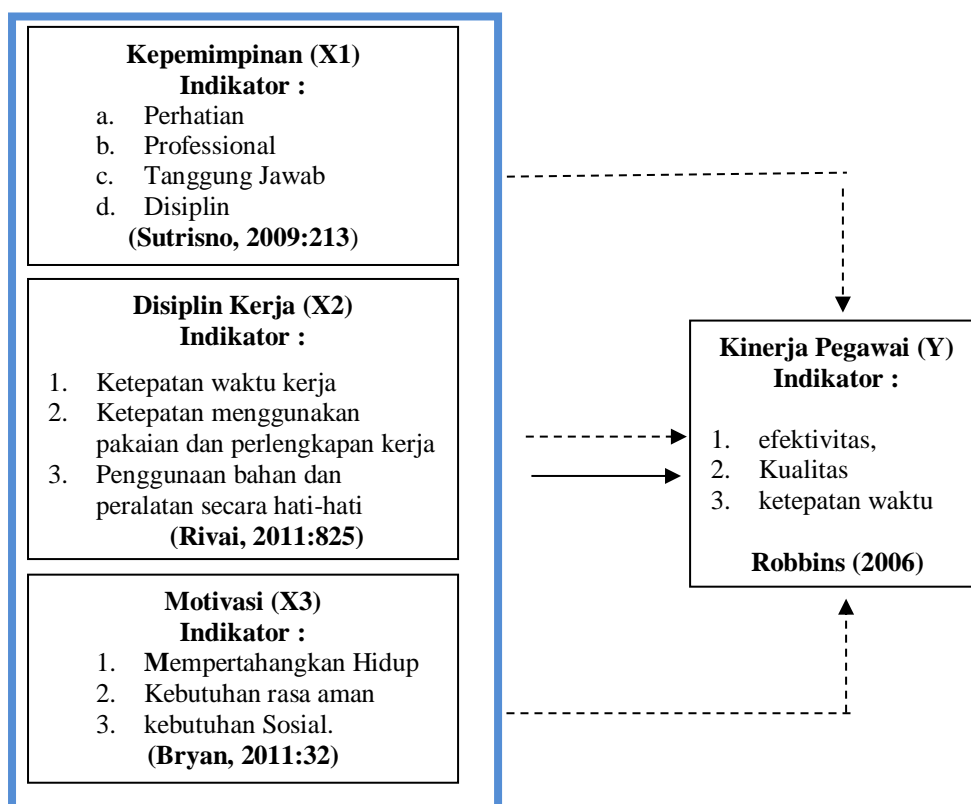
Kinerja tidak akan terlepas dari beberapa faktor yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Kepemimpinan adalah kemampuan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan membimbing perilaku bawahan atau kelompok, kemampuan memiliki keahlian khusus di bidang yang diharapkan oleh kelompok, mencapai tujuan organisasi atau kelompok, dan unsur-unsur esensial kepemimpinan yaitu pengaruh kekuasaan dan hubungan interpersonal. Pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan benar akan menjadi panutan dan teladan bagi anggotanya. Melalui hubungan yang baik antara pimpinan dan anggota, bawahan akan mendukung penuh kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan instansi/organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Untuk memenuhi kebutuhan hidup maka seseorang harus bekerja. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dalam bekerja.

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

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

Garis lurus     $\longrightarrow$  Hubungan secara simultan

Garis putus     $-----\blacktriangleright$  Hubungan secara parsial

### 3.2. Hipotesis Penelitian

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

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Sutrisno 2009 : 213). Indikator dari kepemimpinan adalah perhatian, profesional, tanggung jawab, disiplin. Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S*, dengan kriteria objektif:

Kinerja Tinggi : Bila skor  $\geq 63$

Kinerja Rendah : Bila skor  $< 63$

2. Disiplin kerja (X2) adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan (Rivai, 2011:825). Indikator disiplin yakni ketepatan waktu kerja, ketepatan menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja dan penggunaan bahan dan peralatan secara hati-hati. Disiplin Kerja dalam penelitian ini diukur melalui kuesioner *The Self-Discipline Scale from the NEO-PI* yang dikeluarkan oleh *the International Personality Item Pool* (Hagger et al., 2018), dengan kriteria objektif:

Disiplin Tinggi : Bila skor  $\geq 27$

Disiplin Rendah : Bila skor  $< 27$

3. Motivasi (X3) adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu dengan dorongan positif untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Bryan, 2011:32). Indikator motivasi yakni mempertahankan Hidup, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan Sosial. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan kuesioner *UWES: Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan kriteria objektif:

Motivasi tinggi : Bila skor  $\geq 51$

Motivasi rendah : Bila skor  $< 51$

4. Kinerja Pegawai (Y) perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai dalam organisasi. Indikator kinerja pegawai yakni efektivitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan kuesioner EJP (Employee Job Performance) yang dikembangkan oleh Na-nan, Chaiprasit, & Pukkeeree (2018) dengan kriteria objektif:

Kinerja Tinggi : Bila skor  $\geq 39$

Kinerja Rendah : Bila skor  $< 39$

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *analytic cross-sectional study design*. Dalam studi *cross-sectional*, data tentang variabel prediktor dan hasil untuk subjek studi individu dikumpulkan pada titik waktu yang sama. Karena jenis studi ini tidak melibatkan tindak lanjut apa pun, ini bisa lebih efisien daripada jenis studi yang lain untuk banyak jenis pertanyaan. Studi *cross-sectional* hampir tidak dapat menyimpulkan kausalitas, karena akan sering sulit untuk mengetahui dengan pasti apakah faktor tertentu adalah penyebab atau hasil dari faktor lain, karena tidak ada proses untuk mengikuti subjek penelitian dari waktu ke waktu (Jenkins & Gauvreau, 2007).

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yakni Januari – Februari 2021. Lokasi penelitian ini di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2008:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:80). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti menyebarkan angket sebanyak 76 dari 100 pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamane (Rakhmat (2013 : 82) sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang diharapkan

Diketahui jumlah populasi yang diharapkan sebanyak 100 Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar = 5%, dengan memasukkan nilai tersebut diperoleh :

$$n = \frac{100}{100(0,05)^2 + 1} = 76 \text{ orang}$$



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi . Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:192).

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, tentang hal-hal yang langsung dengan objek penelitian. Dalam hal ini yang dilakukan adalah metode kuesioner.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder adalah data pendukung penelitian yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada di organisasi.

Pengujian instrument diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak.

## 4.6. Metode Analisis data

### 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 reabilitas.

#### a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : kepemimpinan, motivasi dan kompetensi serta kinerja ASN. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarnma, 2010).

#### b. Uji reliabilitas

Suatu intrumen dapat dikatakan (*reliabel*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap

konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 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.

#### **4.6.2. Uji asumsi dasar**

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji asumsi klasik**

- a. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

b. Uji multikonlinearitas

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

c. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam menggunakan analisis linear berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Rumus umum dari regresi linier berganda adalah:

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

Dimana :

$Y$  = Kinerja pegawai

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Motivasi

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien pengaruh

$e$  = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda

- 1)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n-k-1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent.

Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali,2010)

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2$  = R Square

n = Banyaknya Data

k = banyaknya variabel independen

sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2010)

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah salah satu dinas di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Bantaeng, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantaeng, serta Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 70 Tahun 2016 yang telah diubah menjadi peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah “*Pendidikan bermutu, berkarakter dan berkearifan local guna mendukung Bantaeng sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di bagian Sulawesi Selatan*”. Untuk mencapai visi ini, maka dirumuskan beberapa misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yaitu:

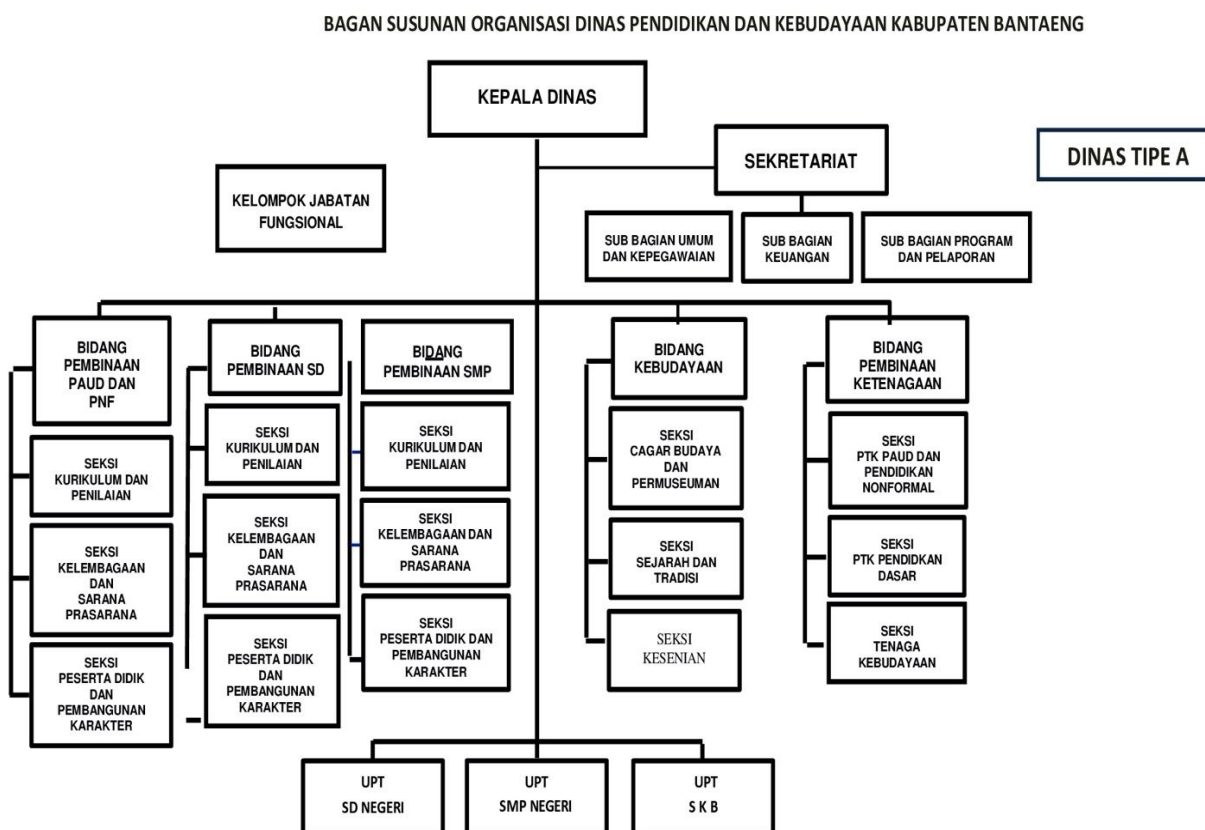
- a. Meningkatkan pemerataan aksesibilitas pelayanan pendidikan yang bermutu menuju standar nasional pendidikan, termasuk pelayanan pembinaan kebudayaan.
- b. Meningkatkan kualitas proses pendidikan, termasuk pengembangan pendidikan karakter untuk pembentukan kepribadian.



- c. Menyiapkan sumber daya manusia yang profesional, mandiri, kreatif dan bertanggung jawab.
- d. Pembinaan dan pelestarian kebudayaan untuk mendukung terbentuknya generasi yang berkarakter.

Struktur Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng mengacu pada PP 41 Tahun 2007 dan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng



Tujuan pembangunan pendidikan Kabupaten Bantaeng sejalan dengan kebijakan pembangunan pendidikan nasional yang difokuskan pada penguatan layanan pembangunan yang sesuai dengan Visi Kementerian Pendidikan Nasional 2014 yakni *Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional Untuk Membentuk Insan Indonesai Cerdas dan Komprehensif*.

### 5.1.2 Deskripsi Responden

Responden merupakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 76 pegawai. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia. Profil responden disajikan sebagai berikut:

#### 5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

5.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen
1.	Laki Laki	37	48,68
2.	Perempuan	39	51,32
	Total	76	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 76 responden dalam penelitian ini, dan diantaranya terdapat 37 orang (48,68%) berjenis kelamin laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 39 orang (51,32%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi tiga kelompok interval usia yaitu usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2  
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persen
1.	31 – 40	29	38,16
2.	41 – 50	31	40,79
3.	51 - 60	16	21,05
	Total	76	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 76 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 29 orang (38,16%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 31 orang (40,79%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 16 orang (21,05%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 41 - 50 tahun dengan lebih dari 1/5 dari pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

### 5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Analisis deskriptif menggambarkan mengenai jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan tanggapan dari 76 orang responden tentang variabel penelitian, pada bagian ini akan diuraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Dalam penelitian ini, digunakan empat (4) kuesioner yang menggunakan skala Likert

sebagai skala pengukuran, tiga kuesioner dengan rentang 1-5, dan satu kuesioner dengan rentang 0-6. Untuk tiga kuesioner pertama (Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja), maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5, \text{ yang}$$

dapat dijelaskan sebagai berikut :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk kuesioner keempat (Motivasi), maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$NI = ((F1 \times 0) + (F2 \times 1) + (F3 \times 2) + (F4 \times 3) + (F5 \times 4) + (F6 \times 5) + (F7 \times 6)) / 7$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 0.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F6 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

F7 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 6.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka peneliti melakukan dua pengkategorian:

- a. Untuk kuesioner Kinerja Pegawai, Kepemimpinan dan Disiplin kerja, menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi untuk memperoleh nilai interval kategori dimana nilai terendah adalah jumlah responden dikalikan satu ( $76 \times 1 = 76$ ), dan tertinggi adalah jumlah responden dikalikan lima ( $76 \times 5 = 380$ ). Dikarenakan alternatif jawaban ada lima sesuai dengan skala likert maka kategori penilaian juga ditetapkan menjadi lima pilihan, dimana untuk menentukan interval kategori dilakukan dengan:  $JI = (380 - 76) / 5 = 61$  sehingga diperoleh kategori penilaian seperti tabel berikut:

Tabel 5.3  
Pembagian Kategori Penilaian Kuesioner dengan Lima Pilihan

Skala Data	Kelas	Kategori
1	76-130	Sangat rendah
2	131-197	Rendah
3	198-258	Cukup
4	259-319	Tinggi
5	320-380	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

- b. Untuk kuesioner Motivasi, menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi untuk memperoleh nilai interval kategori dimana nilai terendah adalah jumlah responden dikalikan nol ( $76 \times 0 = 0$ ), dan tertinggi adalah jumlah responden dikalikan enam ( $76 \times 6 = 456$ ). Dikarenakan alternatif jawaban ada tujuh sesuai dengan skala likert maka kategori penilaian juga ditetapkan menjadi tujuh

pilihan, dimana untuk menentukan interval kategori dilakukan dengan:  $Jl = (456-0)/7 = 65$  sehingga diperoleh kategori penilaian seperti tabel berikut:

Tabel 5.4  
Pembagian Kategori Penilaian Kuesioner dengan Tujuh Pilihan

Skala Data	Kelas	Kategori
1	0-65	Sangat rendah
2	65-130	Rendah
3	130-195	Cukup Rendah
4	196-260	Sedang
5	261-325	Cukup Tinggi
6	326-390	Tinggi
7	391-456	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

### 5.1.3.1 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 5.5  
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Tugas dilakukan dengan penuh perhatian dan benar (Y1)	0	0	0	40	36	340	68	Sangat tinggi
2	Tugas diselesaikan sesuai spesifikasi yang diarahkan pemberi tugas dan sesuai standar yang ditetapkan (Y2)	0	0	4	42	30	291	66	Tinggi
3	Bahan dan alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya memenuhi kriteria dan standar yang ditetapkan. (Y3)	0	1	7	61	7	302	60,4	Tinggi

4	Pemeriksaan/inspeksi mutu dan kualitas dilakukan sebelum pekerjaan mulai dilakukan (Y4)	0	1	2	52	21	321	64,2	Sangat Tinggi
5	Hasil pekerjaan memenuhi harapan penerima hasil pekerjaan (Y5)	0	1	2	36	37	337	67,4	Sangat tinggi
6	Hasil pekerjaan di kantor saya selaras dengan jumlah pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan (Y6)	0	2	11	28	35	324	64,8	Sangat Tinggi
7	Hasil pekerjaan memenuhi ekspektasi atau tujuan organisasi/kantor saya (Y7)	1	1	5	39	30	324	64,8	Sangat Tinggi
8	Unit keluaran/hasil pekerjaan di bawah tanggung jawab saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya (Y8)	0	0	4	40	32	332	66,4	Sangat Tinggi
9	Target pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu terpenuhi (Y9)	1	1	6	41	27	320	64	Sangat Tinggi
10	Tugas yang diberikan kepada saya diselesaikan sesuai jadwal yang diberikan (Y10)	0	0	4	52	20	320	64	Sangat Tinggi
11	Tugas dilakukan dan diselesaikan dalam waktu yang wajar (tidak diperlama/diperlambat) (Y11)	0	0	4	51	21	321	64,2	Sangat Tinggi
12	Pelaksanaan jenis-jenis pekerjaan setiap harinya diselesaikan secara tepat waktu (tidak ada yang tertunda) (Y12)	0	0	9	48	19	314	62,8	Tinggi
13	Seluruh pegawai di kantor saya memenuhi target kantor terkait waktu penyelesaian tugas (semua pekerjaan selesai tepat waktu) (Y13)	0	1	24	30	21	299	59,8	Tinggi
Jumlah							4184	836,8	
Indeks Y							321,85	64,37	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap 13 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Untuk kategori sangat tinggi ini responden

memberikan tanggapan yang tergolong sangat tinggi untuk pernyataan bahwa:

- a. Tugas dilakukan dengan penuh perhatian dan benar
- b. Pemeriksaan/inspeksi mutu dan kualitas dilakukan sebelum pekerjaan mulai dilakukan
- c. Hasil pekerjaan memenuhi harapan penerima hasil pekerjaan (Y5)
- d. Hasil pekerjaan di kantor saya selaras dengan jumlah pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan (Y6)
- e. Hasil pekerjaan memenuhi ekspektasi atau tujuan organisasi/kantor saya (Y7)
- f. Unit keluaran/hasil pekerjaan di bawah tanggung jawab saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya (Y8)
- g. Target pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu terpenuhi (Y9)
- h. Tugas yang diberikan kepada saya diselesaikan sesuai jadwal yang diberikan (Y10)
- i. Tugas dilakukan dan diselesaikan dalam waktu yang wajar (tidak diperlama/diperlambat) (Y11)

#### **5.1.3.2 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)**

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1):



Tabel 5.6  
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel  
Kepemimpinan (X1)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan (X1.1)	0	0	9	49	18	313	62,6	Sangat tinggi
2	Saya memungkinkan orang lain untuk memikirkan masalah lama dengan cara - cara yang baru (X1.2)	4	0	22	33	7	237	47,4	Cukup
3	Saya membantu orang lain mengembangkan diri (X1.3)	0	0	20	32	24	308	61,6	Tinggi
4	Saya memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan jika mereka ingin diberi penghargaan atas pekerjaan mereka (X1.4)	1	3	6	38	28	317	63,4	Tinggi
5	Yang lain memiliki keyakinan penuh pada saya (X1.5)	3	4	20	36	13	280	56	Tinggi
6	Saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang bisa kami lakukan (X1.6)	4	0	20	31	21	293	58,6	Tinggi
7	Saya memberi orang lain cara baru dalam melihat segala sesuatunya untuk hal-hal yang membingungkan (X1.7)	7	0	21	26	22	284	56,8	Tinggi
8	Saya memberi tahu orang lain pendapat saya tentang cara mereka bekerja (X1.8)	2	3	25	27	19	286	57,2	Tinggi
9	Saya memberikan pengakuan / penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka (X1.9)	2	1	20	30	23	299	59,8	Tinggi
10	Selama semuanya berfungsi, saya tidak mencoba mengubah apa pun (X1.10)	7	0	25	28	16	274	54,8	Tinggi
11	Apapun yang orang lain ingin lakukan tidak masalah bagi saya (X1.11)	8	1	20	23	24	282	56,4	Tinggi
12	Orang lain bangga dikaitkan dengan saya (X1.12)	9	4	23	26	14	260	52	Tinggi
13	Saya membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan mereka (X1.13)	1	1	32	23	19	286	57,2	Tinggi
14	Saya meminta orang lain untuk memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah	3	1	21	27	24	296	59,2	Tinggi

	mereka pertanyakan sebelumnya (X1.14)								
15	Saya memberikan perhatian pribadi kepada orang lain yang tampaknya ditolak (X1.15)	8	1	30	13	24	272	54,4	Tinggi
16	Saya menaruh perhatian pada apa yang orang lain bisa dapatkan dari apa yang telah mereka capai (X1.16)	3	1	22	27	23	294	58,8	Tinggi
17	Saya memberi tahu orang lain standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka (X1.17)	4	8	30	18	16	262	52,4	Tinggi
18	Saya tidak meminta lebih daripada apa yang mutlak esensial atau penting kepada orang lain (Saya hanya meminta hal-hal yang essential/mutlak diperlukan) (X1.18)	2	9	37	15	13	256	51,2	Cukup
Jumlah							5099	1019,8	
Indeks Y							283,28	56,66	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap 18 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Hal yang menarik untuk item pertanyaan dalam kuesioner ini adalah bahwa hanya dua dari 16 item pernyataan dimana responden memberikan tanggapan kategori sangat tinggi yaitu item X1.1 (Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan) dan kategori cukup untuk pernyataan bahwa: Saya memungkinkan orang lain untuk memikirkan masalah lama dengan cara - cara yang baru.

### 5.1.3.3 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X2):

Tabel 5.7  
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel  
Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya tidak mengalami kesulitan memulai tugas (X2.1)	4	23	43	4	2	205	41	Cukup
2	Saya segera menyelesaikan tugas saya (X2.2)	8	42	13	9	4	187	37,4	Rendah
3	Saya tidak merasa sulit untuk mulai bekerja (X2.3)	4	20	38	11	3	217	43,4	Cukup
4	Saya selalu siap sedia setiap akan bekerja (X2.4)	17	34	17	6	2	170	34	Rendah
5	Saya sangat menghargai waktu sehingga memanfaatkan waktu dengan baik (tidak membuang-buang waktu) (X2.5)	5	21	39	5	6	214	42,8	Cukup
6	Saya langsung memulai tugas segera setelah tugas diberikan (X2.6)	17	25	21	11	2	184	36,8	Rendah
7	Saya cenderung tidak menunda keputusan-keputusan penting yang ada kaitannya dengan pekerjaan agar pekerjaan tersebut cepat selesai (X2.7)	7	22	36	9	2	205	41	Cukup
8	Saya senang mengerjakan pekerjaan sesegera agar pekerjaan tersebut langsung selesai (X2.8)	6	36	27	2	5	192	38,4	Rendah
9	Saya tidak memerlukan dorongan dari orang lain terlebih dahulu untuk memulai bekerja (X2.9)	8	13	28	19	8	234	46,8	Cukup
10	Saya cenderung menjalankan rencana yang telah saya buat dalam bekerja (X2.10)	10	25	28	11	2	198	39,6	Cukup
Jumlah							2006	401,2	
Indeks Y							200,60	40,12	Cukup

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari data terlihat bahwa responden memberikan tanggapan yang tergolong atau masuk ke dalam kategori cukup. Dari 10 item pernyataan, enam diantaranya diberi tanggapan cukup sementara empat item pernyataan lainnya diberi respon yang termasuk kategori rendah.

#### 5.1.3.4 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi (X3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X3):

Tabel 5.8 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi (X3)

No	Indikator	Skor							Jml	Indeks	Kriteria
		0	1	2	3	4	5	6			
1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi (X3.1)	1	1	1	0	1	31	41	408	58,29	Sangat tinggi
2	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna (berarti) dan penuh tujuan (X3.2)	0	1	4	5	6	25	35	383	54,71	Tinggi
3	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat (X3.3)	0	2	0	1	6	13	54	418	59,71	Sangat tinggi
4	Saya antusias dengan pekerjaan saya (X3.4)	0	1	0	1	6	24	44	412	58,86	Sangat tinggi
5	Saat saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya (X3.5)	1	1	0	5	5	38	26	382	54,57	Tinggi
6	Pekerjaan saya menginspirasi saya (X3.6)	0	1	0	5	4	23	43	405	57,86	Sangat tinggi
7	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja (X3.7)	0	4	2	8	9	23	30	363	51,86	Tinggi
8	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens (X3.8)	0	5	1	1	3	24	42	394	56,29	Sangat tinggi
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan (X3.9)	0	1	0	1	3	14	57	428	61,14	Sangat tinggi
10	Saya tenggelam (sangat berbaur) dalam pekerjaan saya (X3.10)	0	5	0	2	12	30	27	371	53,00	Tinggi
11	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat	1	0	0	5	6	30	34	393	56,14	Sangat tinggi

	lama pada suatu waktu (X3.11)										
12	Bagi saya, pekerjaan saya menantang (X3.12)	1	3	1	8	16	16	31	359	51,29	Tinggi
13	Saya terbawa suasana saat bekerja (X3.13)	1	0	2	2	12	18	41	394	56,29	Sangat tinggi
14	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh, secara mental (X3.14)	0	0	2	3	10	25	36	394	56,29	Sangat tinggi
15	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya (X3.15)	0	0	6	2	3	35	30	385	55,00	Tinggi
16	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik (X3.16)	0	4	0	9	7	22	34	373	53,29	Tinggi
Jumlah									6262	894,57	
Indeks Y									391,38	55,91	Sangat tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari data terlihat bahwa untuk 16 item pertanyaan yang berkaitan dengan hal motivasi, responden memberikan tanggapan yang tergolong atau masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dari 16 item pernyataan, sembilan diantaranya diberi tanggapan sangat tinggi sementara tujuh item pernyataan lainnya diberi respon yang termasuk kategori tinggi.

#### 5.1.4 Validitas dan Reliabilitas

##### 5.1.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *r hitung*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki  $r \text{ hitung} > r \text{ table } (n-2)$ , dimana nilai *r table* penelitian ini adalah 0.227 karena penelitian ini memiliki jumlah sampel (*n*) 76 orang. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil dari uji validitas dari setiap item pernyataan variabel.

Tabel 5.9  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0,423	0,227	valid
	Y2	0,686	0,227	valid
	Y3	0,569	0,227	valid
	Y4	0,566	0,227	valid
	Y5	0,545	0,227	valid
	Y6	0,756	0,227	valid
	Y7	0,769	0,227	valid
	Y8	0,790	0,227	valid
	Y9	0,799	0,227	valid
	Y10	0,656	0,227	valid
	Y11	0,679	0,227	valid
	Y12	0,722	0,227	valid
	Y13	0,667	0,227	valid
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	X1.1	0,579	0,227	valid
	X1.2	0,790	0,227	valid
	X1.3	0,620	0,227	valid
	X1.4	0,759	0,227	valid
	X1.5	0,640	0,227	valid
	X1.6	0,673	0,227	valid
	X1.7	0,828	0,227	valid
	X1.8	0,713	0,227	valid
	X1.9	0,709	0,227	valid
	X1.10	0,712	0,227	valid
	X1.11	0,790	0,227	valid
	X1.12	0,695	0,227	valid
	X1.13	0,557	0,227	valid
	X1.14	0,766	0,227	valid
	X1.15	0,682	0,227	valid
	X1.16	0,783	0,227	valid
	X1.17	0,365	0,227	valid
	X1.18	0,490	0,227	valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0,696	0,227	valid
	X2.2	0,599	0,227	valid
	X2.3	0,610	0,227	valid
	X2.4	0,715	0,227	valid
	X2.5	0,496	0,227	valid
	X2.6	0,604	0,227	valid
	X2.7	0,562	0,227	valid
	X2.8	0,646	0,227	valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	X2.9	0,459	0,227	valid
	X2.10	0,579	0,227	valid
<b>Motivasi (X3)</b>	X3.1	0,539	0,227	valid
	X3.2	0,614	0,227	valid
	X3.3	0,787	0,227	valid
	X3.4	0,471	0,227	valid
	X3.5	0,436	0,227	valid
	X3.6	0,672	0,227	valid
	X3.7	0,639	0,227	valid
	X3.8	0,742	0,227	valid
	X3.9	0,587	0,227	valid
	X3.10	0,731	0,227	valid
	X3.11	0,456	0,227	valid
	X3.12	0,621	0,227	valid
	X3.13	0,481	0,227	valid
	X3.14	0,624	0,227	valid
	X3.15	0,466	0,227	valid
X3.16	0,410	0,227	valid	

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2021)

Dari tabel 5.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari kuesioner untuk setiap variabel penelitian ini telah dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada item pernyataan disetiap variabel.

#### 5.1.4.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban atas keseluruhan item pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dimana jika koefisien Cronbach's Alpha tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.60 maka variabel itu menunjukkan keandalan instrument. Selain itu, semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Uji reliabilitas dari instrument penelitian ini ditampilkan pada tabel 5.10:

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,928	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,791	Reliabel
Motivasi (X3)	0,865	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2021)

Dari tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Hal ini terjadi karena keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (kuesioner Kepemimpinan (X1) dengan 18 item pertanyaan bahkan mendekati angka-1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### 5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tidak mengandung masalah.

#### 5.1.5.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan, apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan per tiap variabel. Hal ini dilakukan karena kelompok data penelitian untuk ketiga variabel independen tidak homogen/ bervariasi



atau tidak sejenis dalam hal skor akhir per kuesioner. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kuesioner Kepemimpinan (X1) terdiri dari 18 pertanyaan dengan lima pilihan jawaban yaitu: *Tidak Pernah* (diberi nilai 1), *Jarang* (diberi nilai 2), *Kadang-kadang* (diberi nilai 3), *Cukup Sering* (diberi nilai 4), dan *Selalu* (diberi nilai 5). Sehingga, jumlah skor akhir menjadi: skor terendah adalah 18, dan skor tertinggi senilai 90.
- b. Kuesioner Disiplin Kerja (X2) terdiri dari 10 pertanyaan dengan lima pilihan jawaban yaitu: *Tidak Pernah* (diberi nilai 1), *Jarang* (diberi nilai 2), *Kadang-kadang* (diberi nilai 3), *Sering* (diberi nilai 4), dan *Selalu* (diberi nilai 5). Sehingga, jumlah skor akhir menjadi: skor terendah adalah 10, dan skor tertinggi adalah 50.
- c. Kuesioner Motivasi terdiri dari 16 pertanyaan dengan tujuh pilihan isian yaitu: *Tidak pernah* (diberi nilai 0), *Sekali/ Beberapa kali setahun* (diberi nilai 1), *Sekali dalam sebulan/ beberapa bulan* (diberi nilai 2), *Beberapa kali sebulan* (diberi nilai 3), *Sekali seminggu* (diberi nilai 4), *Beberapa kali seminggu* (diberi nilai 5), dan *Setiap hari* (diberi nilai 6). Sehingga, jumlah skor akhir menjadi: skor terendah adalah 0, dan skor tertinggi adalah 96.
- d. Kuesioner Kinerja Pegawai terdiri dari 13 pertanyaan dengan lima pilihan jawaban yaitu: *Sangat Tidak Setuju* (diberi nilai 1), *Tidak setuju* (diberi nilai 2), *Ragu-ragu* (diberi nilai 3), *Setuju* (diberi nilai 4), dan *Sangat Setuju* (diberi nilai 5). Sehingga, jumlah skor akhir menjadi:

skor terendah adalah 13, dan skor tertinggi adalah 65.

- e. Dengan skor akhir yang bervariasi ini, maka data akan tidak terdistribusi secara normal bila dilakukan penggabungan. Ketika dilakukan analisis (uji normalitas data) secara parsial (sendiri-sendiri) antara tiap variabel dengan variabel dependen, maka didapatkan hasil data terdistribusi secara normal untuk masing-masing variabel. Normalitas data untuk ketiga variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 5.11 Uji normalitas data variabel independent (Kepemimpinan) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.17033196
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.043
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Tabel. 5.12 Uji normalitas data variabel independent (Disiplin Kerja) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38454856
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.055
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Tabel. 5.13 Uji normalitas data variabel independent (Motivasi) dan Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

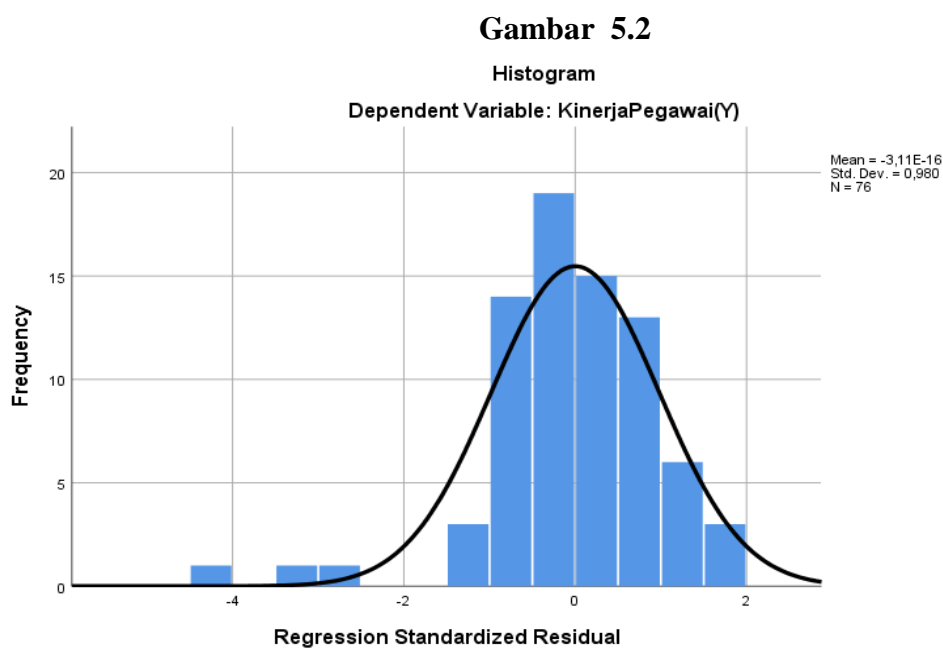
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.29643299
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Kenormalan distribusi data ini terlihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 untuk variabel Kepemimpinan, 0.087 untuk variabel Disiplin Kerja, dan 0.200 untuk variabel Motivasi. Ketiga nilai ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari standar ( $> 0,05$ ). Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya. Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada gambar 5.2 dibawah ini:

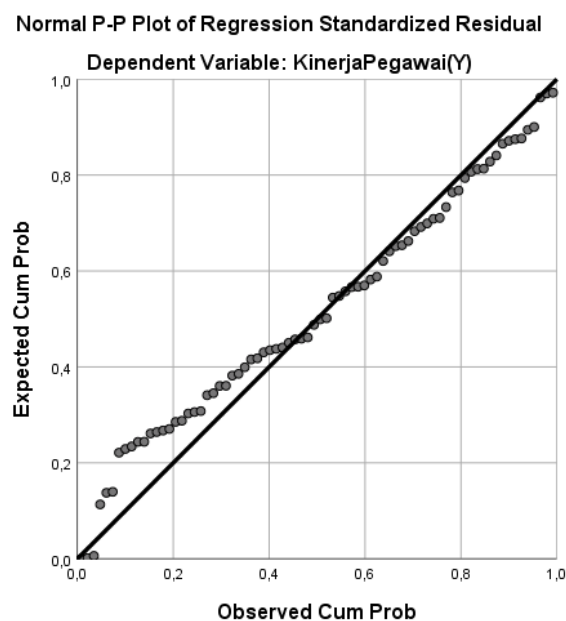


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu

mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Gambar 5.3**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

### 5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10,00$  (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10,00$  (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji. Uji multikolinearitas pada ketiga variabel dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14  
Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.975	4.477		6.025	.000		
	Kepemimpinan	.125	.040	.280	3.149	.002	.944	1.059
	Disiplin_Kerja	.554	.084	.576	6.626	.000	.987	1.013
	Motivasi	.060	.046	.117	1.311	.194	.933	1.071

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

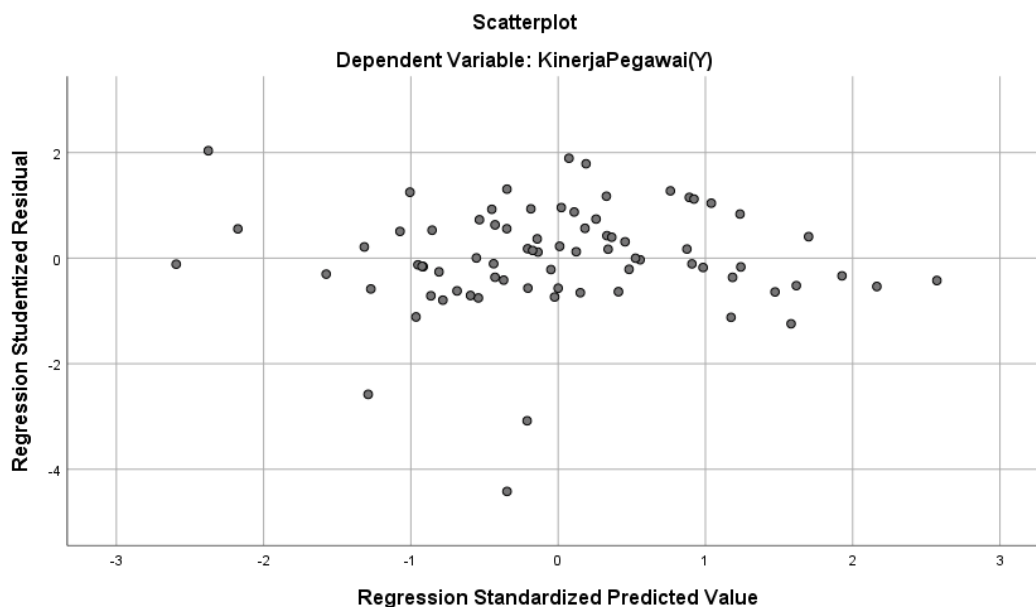
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Data tersebut menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan mempunyai nilai tolerance  $0,944 > 0,10$ ; Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar  $0,987 > 0,10$  dan nilai tolerance Motivasi sebesar  $0,933 > 0,10$ . Bila dilihat nilai *Value Influence Factor* (VIF) Kepemimpinan sebesar  $1,059 < 10,0$ ; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Disiplin Kerja  $1,013 < 10,0$  dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Motivasi sebesar  $1,071 < 10,0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam data untuk ketiga variabel dalam penelitian ini.

### 5.1.5.3 Uji Heteroskedistisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas..

**Gambar 5.4 Pengujian Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

## 5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

### 5.1.6.1 Uji Analisis Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 16 Uji Hipotesis Penelitian  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.975	4.477		6.025	.000
	Kepemimpinan (X1)	.125	.040	.280	3.149	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.554	.084	.576	6.626	.000
	Motivasi (X3)	.060	.046	.117	1.311	.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 26,975 + 0,125X1 + 0,554X2 + 0,060X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 26,975 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 26,975.
- b. Nilai koefisien regresi 0,125 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 (12,5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi 0,554 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,554 (55,4%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.



- d. Nilai koefisien regresi 0,060 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,060 (6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

#### 5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.17 Uji F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.607	3	346.536	20.754	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1202.183	72	16.697		
	Total	2241.789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Nilai F-tabel didapatkan dengan cara  $F_{table} = (k; n-k)$ , dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah umlah responden yang terlibat dalam penelitian ini. Sehingga didapatkan *degree of freedom* dari df1 atau  $n=3$  (jumlah variabel independen) dan df2 atau  $n-k = (76-3) = 73$ . Dengan membandingkan *degree of freedom for nominator* dari distribusi table nilai  $F_{0,05}$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,70.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20,754 > 2,70$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*). Dari tabel tersebut dapat pula diketahui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi  $\alpha$  5% secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.18 Uji t Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.975	4.477		6.025	.000
	Kepemimpinan (X1)	.125	.040	.280	3.149	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.554	.084	.576	6.626	.000
	Motivasi (X3)	.060	.046	.117	1.311	.194

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti

berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,149 dengan signifikan sebesar 0,002 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,149 > 1,995$ ) dan nilai sinifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,626 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,626 > 1,995$ ) dan nilai sinifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
- 3) Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,311 dengan signifikansi sebesar 0,194, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,311 < 1,995$ ) dan nilai sinifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,194 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_3$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.

c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square ( $R^2$ ), Nilai  $R^2$  sebaiknya berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika  $R^2$  bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.19 Uji Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.441	4.086

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.19 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,464 yang berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,464 atau 46,4% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

## 5.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan sebagai (X1), Disiplin Kerja sebagai (X2), dan Motivasi sebagai (X3). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

### 5.2.1. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan berkoefisien positif dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,149 < 1,995$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Semakin baik sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdillah & Wajdi (2011) yang menemukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Hal ini terlihat dari uji hipotesis penelitian tersebut dimana nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari 2 ( $3,932 > 2$ ) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian lain oleh Kuddy (2017) juga menemukan hal yang sama. Hasil analisis regresi terhadap variabel kepemimpinan (X1) didapatkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai t-hitung = 4.851 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung > t-tabel ( $4.851 > 2,00$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), Kuddy (2017) menyimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan, akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi dipimpin oleh seorang atau beberapa orang atasan, yang menjadi pemegang kekuasaan didalam organisasi. Dilingkungan organisasi, sesuai dengan struktur organisasi, terdapat beberapa jabatan yang sekaligus menjadi atasan dari para pegawai dibawahnya. Adanya jabatan-jabatan pada berbagai bidang tersebut bertujuan agar tujuan organisasi

dapat tercapai melalui kinerja para pegawai (Pratiwi, 2016). Menurut Kuddy (2017), salah satu faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Robbins (2006) dalam Kuddy (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karenanya, bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu interaksi dari seorang pemimpin dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut terdapat dua orientasi perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, pertama orientasi hubungan (konsiderasi), kedua pada tugas (struktur inisiatif), selain hal tersebut juga perilaku yang mempertimbangkan kondisi situasional (Kuddy, 2017). Teori kepemimpinan berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembagkan dan diperbaiki secara sistematis (Kreitner dan Kinicki, 2005, dalam Kuddy, 2017). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang



terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keber-hasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2002 dalam Kuddy, 2017).

Kinerja pegawai secara luas diakui sebagai hal penting untuk membantu organisasi membangun keberlangsungannya sehingga suatu organisasi atau instansi dapat beroperasi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai yang inovatif mengacu pada sejauh mana seorang pegawai menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna di tempat kerja. Banyak penelitian menunjukkan bahwa 80 persen ide baru untuk implementasi kerja yang baik dalam sebuah organisasi berasal dari pegawai itu sendiri, dan pegawai butuh arahan dari seorang pimpinan agar kinerja kerja inovatif karyawan dapat lebih maksimal (Zhang, van Eerde, Gevers & Zhu, 2019).

#### 5.2.2. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja berkoefisien positif  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,626 > 1,995$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin pegawai

pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdillah & Wajdi (2011) yang menemukan keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Abdillah dan Wajdi (2011) tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk disiplin kerja lebih besar dari 2 ( $2,641 > 2$ ). Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ) maka kedua peneliti tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Disiplin pegawai merupakan bentuk ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian oleh Kusuma (2013) di Kabupaten Kutai Timur, secara keseluruhan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kutai Timur belum berjalan dengan maksimal. Salah satu faktor penyebab yang teridentifikasi adalah tingkat kesadaran para pegawai yang masih rendah ditandai dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan keluar kantor saat masih jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Disiplin dalam bekerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat

untuk mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terkadang tidak pahamnya pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Alhudhori & Aldino, 2017).

### *5.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi kerja berkoefisien  $t$ -hitung  $< t$ -tabel ( $1,311 < 1,995$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,194 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Dari temuan ini dapat diasumsikan bahwa bahwa motivasi yang ada pada diri pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng tidak memiliki pengaruh langsung (sendiri) terhadap kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dan Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 4,671 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian lain oleh Tulhusnah, Sularso, & Fathorrazi, (2018) menemukan hasil berbeda. Tulhusnah dkk (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut mendapatkan nilai beta sebesar 0,470. Tulhusnah dkk (2018) menyimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tentunya akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula. Para pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo kemungkinan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai kemungkinan mendapatkan motivasi dari atasannya dan telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Dapat dipastikan motivasi seorang pemimpin yang berupa dorongan serta arahan akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai (Tulhusnah, Sularso, & Fathorrazi, 2018).

Hasil penelitian Tulhusnah dkk (2018) ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian oleh Andayani & Tirtasari ketika menguji Motivasi dan Kinerja Pegawai secara parsial. Motivasi sebagai variabel ketiga dalam penelitiannya (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Menurutnya, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Hasil penelitian lainnya oleh Sutanjar & Saryono (2019) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil yang berbeda-beda ini menarik perhatian peneliti. Oleh karena itu, hasil penelitian yang ditemukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang menunjukkan tidak ada keterkaitan antara motivasi dengan kinerja kemungkinan dapat disebabkan oleh beberapa hal. Peneliti berasumsi bahwa, pertama, motivasi tidak menjadi hal utama bagi pegawai di kantor ini sehingga pegawai bisa saja menunjukkan kinerja yang baik tanpa motivasi tertentu. Bila hal ini terjadi, maka dapat diasumsikan pula bahwa

pegawai di kantor ini bekerja berdasarkan rutinitas tertentu, sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan masing-masing tanpa ada kepentingan tertentu dan motivasi bukan menjadi bagian yang berpengaruh. Kedua, peneliti berasumsi bahwa pemberian motivasi baik secara langsung oleh pimpinan ataupun kegiatan di luar kantor yang terkait penguatan motivasi sangat jarang diberikan kepada pegawai, sehingga hal ini dapat memberikan rekomendasi lanjutan agar motivasi pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi. Ketiga, peneliti berasumsi bahwa karena hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil-hasil penelitian dari penelitian sebelumnya, maka kemungkinan terjadi kesalahan dalam proses pengisian data. Kesalahan proses pengisian data oleh pegawai ini dapat disebabkan oleh hal-hal teknis maupun non-teknis oleh pegawai yang bersangkutan. Keempat, hasil penelitian ini dapat saja merupakan keadaan riil di lapangan, sehingga dapat menjadi bahan penelitian lanjutan di masa mendatang.

*5.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (20,754 > 2,72) dan nilai sig 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat memberikan kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dan memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Syahputra, Bahri & Rambe (2020) yang menemukan bahwa pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lain oleh Kuddy (2017) juga menemukan hasil serupa ketika Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi dilakukan uji regresi linear berganda terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi di Provinsi Papua. Pada uji F penelitian tersebut, didapatkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degrees of freedom* (df)  $n_1 = 3$  dan  $n_2 = 50$  yaitu sebesar 2.79. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 5.15 dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $15.510 > 2.79$ ). Selain itu, diperoleh juga nilai signifikan sebesar 0,000 dengan asumsi jika nilai signifikan sebesar 0,000 dibandingkan  $\alpha = 0,05$ , maka signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan akhirnya, Kuddy (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian tersebut.

Secara teoritis, Fryer, Antony & Ogden (2009) menyebutkan bahwa manajemen sebuah instansi menentukan performa atau kinerja dari pegawai di dalam instansi tersebut. Komitmen kepemimpinan adalah salah satu hal krusial yang menjadi penentu dari kinerja instansi, bersama dengan budaya kerja (kedisiplinan, Kerjasama dan lain sebagainya), serta adanya kesesuaian antara system manajemen yang berlaku di dalamnya, monitoring, dan umpan balik yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu pegawai (Fowler, 2000).



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
- d. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

## 6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Melihat hasil ini, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dapat meningkatkan sikap kepemimpinan pegawai melalui banyak pelatihan formal maupun informal.
- b. Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, untuk memperoleh kinerja yang optimal maka sangat penting agar seluruh pegawai perlu untuk mempertahankan disiplin kerja tersebut. Oleh karena itu, segala kebijakan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal-hal seperti reward dan punishment dapat diterapkan untuk membantu peningkatan disiplin kerja ini.
- c. Motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng perlu untuk memperhatikan motivasi pegawai lebih spesifik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. 2011. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1-11
- Alhudhori, M. & Aldino, W. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-MAS*, 2(1), 23-32
- Avolio, B.J., Reichard, R.J., Hannah, S.T., Walumbwa, F.O. & Chan, A. 2009. A Meta-analytic review of leadership impact research: experimental and quasi-experimental studies. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 764-784
- Achmad. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No.2.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister*, 2(1), 45-54
- Anwar, Mahfuzil. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS di Banjarmasin, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), 27-45.
- Eberly, M.B., Johnson, M.D., Hernandez, M. & Avolio, B.J. 2013). An integrative process model of leadership: examining loci, mechanisms, and event cycles. *American Psychologist*, 68(6), 427-443
- Fryer, K., Antony, J., & Ogden, S. 2009. Performance management in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 22(6), 478-498
- Fowler, T.B.A. 2000. A systems perspective of performance management in public sector organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 13(5), 417 - 446
- Hagger, Martin S., Zhang, Chun-Qing., Kangro, Eva-Maria., Ries, Francis., Wang, John C.K., Heritage, Brody., Chan, Derwin. 2018. Trait Self-Control and Self-Discipline: Structure, Validity, and Invariance Across National Groups. *Current Psychology*, (2018).
- Handayani, Nurlaila. 2010. *Pengembangan Model Intqual Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Internal Di Pendidikan Tinggi*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh November.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terj. Harbani Pasolong. Alfabeta. Bandung.
- Jenkins, K., & Gauvreau, K. 2007. *Introduction to Clinical Research Design & Analysis*.
- Kardianto Indra Purnomo. 2016. *Penilaian Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal*. Simposium Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Kuddy, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 22 – 36
- Kusuma, D.M. 2013. Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400
- Lestari, W. & Sulandari, S. 2017. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(1), 80-89
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147
- Na-nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. 2018. Factor Analysis-validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Pratiwi, H. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold. 2004. *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Valencia: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Sutanjar, T., & Saryono, O. 2019. Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management review*, 3(2), 321-325

- Syahputra, M.E., Bahri, S., & Rambe, M. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal PAMATOR*, 13(1), 110-117
- Tulhusnah, L., Sularso, R.A., & Fathorrazi, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 16(1), 18-28
- Turner, J.R. & Baker, R. 2018. A review of leadership theories: identifying a lack of growth in the HRD leadership domain. *European Journal of Training and Development*, 42(7/8), 470-498.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.
- Zhang, J., van Eerde, W., Gevers, J. M. V., & Zhu, W. 2019. How temporal leadership boosts employee innovative job performance. *European Journal of Innovation Management*. <https://www.emerald.com/insight/1460-1060.htm>
- Zulkarnain. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No.1.

## **LAMPIRAN**

## LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN



### PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. Kartini No 2, Kab. Bantaeng, email : dprmtsp.bantaengkab@gmail.com, website : dprmtsp.bantaengkab.go.id

#### IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/29.a/IPL/DPM-PTSP/II/2021

#### DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

#### MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : ABDI ARMAN RAUF  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
N I M : 2018MM21878  
No. KTP : 7303020112740009  
Program Studi : Magister Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia Makassar  
Alamat : Jl. Lingkar Kel. Pallantikang Kec. Bantaeng Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dengan Judul :  
"Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Lama Penelitian : 20 Januari 2021 s.d. 22 Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng

Pada tanggal : 24 Februari 2021

a.n. **BUPATI BANTAENG**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,



120211900900068



Balai  
Sertifikasi  
Elektronik

**MUHAMMAD TAFSIR P.S.S.,M.AP**

Pangkat : Pembina Utama Muda

## Lampiran 2

### LEMBAR INFORMASI PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu .....

Di tempat

Saat ini saya yang tersebut namanya di bawah ini:

1. Abdi Arman Rauf, No. Telepon: 08124260130, dari Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng; dan saat ini saya sedang menempuh pendidikan Magister pada STIE Nobel Makassar

Sedang mengerjakan proyek penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.**

Kami ingin mengajak bapak/ibu untuk berpartisipasi di dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan dari unsur kepemimpinan, budaya disiplin kerja serta motivasi internal dari pegawai di Dinas Pendidikan dan Kabupaten Bantaeng. Dengan didatakannya data tersebut, maka dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pencapaian kinerja pegawai yang lebih maksimal di masa mendatang di institusi tersebut.

Apabila bapak/ibu bersedia untuk berpartisipasi, maka Bapak/Ibu diharapkan mengisi kuesioner. Segala jenis komplain yang muncul terkait dengan pelaksanaan penelitian ini dapat disampaikan kepada:

Nama :

Telepon :

Jabatan :

**Hormat Saya,**

Abdi Arman Rauf .....



**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN KETERLIBATAN DALAM  
PENELITIAN**

*INFORMED CONSENT*

Judul Penelitian : **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng**

Peneliti : *Abdi Arman Rauf,*  
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Data Responden :

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis Kelamin : .....

Dengan ini, saya menyatakan telah membaca dan memahami semua informasi yang tertuang dalam lembar informasi terkait penelitian ini, dan semua pertanyaan yang saya berikan telah dijawab sesuai dengan yang saya inginkan.

Saya setuju untuk dilibatkan dalam penelitian ini dan mengetahui bahwa:

1. Saya bisa mengundurkan diri kapanpun sesuai keinginan saya
2. Saya setuju bahwa semua proses penelitian kemungkinan didokumentasikan
3. Saya menyetujui penggunaan data dalam penelitian tersebut dengan

Saya memahami bahwa saya bisa saja mengundurkan diri dari penelitian ini bahkan setelah penelitian telah selesai dilaksanakan, dan saya berhak untuk meminta agar data terkait saya dikeluarkan, paling lama 4 minggu setelah penelitian tersebut dilaksanakan.

Nama subjek penelitian :

Tanggal & Tanda Tangan : .....

### Lampiran 3

### KUESIONER PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah kuesioner ini dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai
2. Tidak diperbolehkan mencentang lebih dari satu kolom pada nomor yang sama

No.	Pernyataan	Tanggapan					Skor
		<i>Sangat Tidak Setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Ragu-ragu</i>	<i>Setuju</i>	<i>Sangat Setuju</i>	
1.	Tugas dilakukan dengan penuh perhatian dan benar						
2.	Tugas diselesaikan sesuai spesifikasi yang diarahkan pemberi tugas dan sesuai standar yang ditetapkan						
3.	Bahan dan alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya memenuhi kriteria dan standar yang ditetapkan.						
4.	Pemeriksaan/inspeksi mutu dan kualitas dilakukan sebelum pekerjaan mulai dilakukan						
5.	Hasil pekerjaan memenuhi harapan penerima hasil pekerjaan						
6.	Hasil pekerjaan di kantor saya selaras dengan jumlah pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan						
7.	Hasil pekerjaan memenuhi ekspektasi atau tujuan organisasi/kantor saya						
8.	Unit keluaran/hasil pekerjaan di bawah tanggung jawab saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya						
9.	Target pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu terpenuhi						

10.	Tugas yang diberikan kepada saya diselesaikan sesuai jadwal yang diberikan						
11.	Tugas dilakukan dan diselesaikan dalam waktu yang wajar (tidak diperlama/diperlambat)						
12.	Pelaksanaan jenis-jenis pekerjaan setiap harinya diselesaikan secara tepat waktu (tidak ada yang tertunda)						
13.	Seluruh pegawai di kantor saya memenuhi target kantor terkait waktu penyelesaian tugas (semua pekerjaan selesai tepat waktu)						
<b>Total Skor</b>							

**KUESIONER**  
**PENILAIAN KEPEMIMPINAN**

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah kuesioner ini dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai
2. Tidak diperbolehkan mencentang lebih dari satu kolom pada nomor yang sama

No.	Pernyataan	Tanggapan					Skor Penilaian
		<i>Tidak pernah</i>	<i>Jarang (Sekali dalam waktu tertentu)</i>	<i>Kadang-kadang</i>	<i>Cukup Sering</i>	<i>Selalu (Hampir setiap saat)</i>	
1.	Saya mengungkapkan dengan beberapa kata sederhana apa yang bisa dan harus kita lakukan						
2.	Saya memungkinkan orang lain untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru						
3.	Saya membantu orang lain mengembangkan diri						
4.	Saya memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan jika mereka ingin diberi penghargaan atas pekerjaan mereka						

5.	Yang lain memiliki keyakinan penuh pada saya						
6.	Saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang bisa kami lakukan						
7.	Saya memberi orang lain cara baru dalam melihat segala sesuatunya untuk hal-hal yang membingungkan						
8.	Saya memberi tahu orang lain pendapat saya tentang cara mereka bekerja						
9.	Saya memberikan pengakuan / penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka						
10.	Selama semuanya berfungsi, saya tidak mencoba mengubah apa pun						
11.	Apapun yang orang lain ingin lakukan tidak masalah bagi saya						
12.	Orang lain bangga dikaitkan dengan saya						
13.	Saya membantu orang lain menemukan makna dalam pekerjaan mereka						
14.	Saya meminta orang lain untuk memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah mereka pertanyakan sebelumnya						

15.	Saya memberikan perhatian pribadi kepada orang lain yang tampaknya ditolak						
16.	Saya menaruh perhatian pada apa yang orang lain bisa dapatkan dari apa yang telah mereka capai						
17.	Saya memberi tahu orang lain standar yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka						
18.	Saya tidak meminta lebih daripada apa yang mutlak esensial atau penting kepada orang lain (Saya hanya meminta hal-hal yang essential/mutlak diperlukan)						
<b>Total Skor</b>							

**KUESIONER**  
**PENILAIAN DISIPLIN KERJA**

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah kuesioner ini dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai
2. Tidak diperbolehkan mencentang lebih dari satu kolom pada nomor yang sama

No.	Pernyataan	Tanggapan					Skor Penilaian
		<i>Tidak pernah</i>	<i>Jarang</i>	<i>Kadang-kadang</i>	<i>Sering</i>	<i>Selalu</i>	
1.	Saya tidak mengalami kesulitan memulai tugas						
2.	Saya segera menyelesaikan tugas saya						
3.	Saya tidak merasa sulit untuk mulai bekerja						
4.	Saya selalu siap sedia setiap akan bekerja						
5.	Saya sangat menghargai waktu sehingga memanfaatkan waktu dengan baik (tidak membuang-buang waktu)						
6.	Saya langsung memulai tugas segera setelah tugas diberikan						
7.	Saya cenderung tidak menunda keputusan-keputusan penting yang ada kaitannya dengan pekerjaan agar pekerjaan tersebut cepat selesai						
8.	Saya senang mengerjakan pekerjaan sesegera agar						

	pekerjaan tersebut langsung selesai						
9.	Saya tidak memerlukan dorongan dari orang lain terlebih dahulu untuk memulai bekerja						
10.	Saya cenderung menjalankan rencana yang telah saya buat dalam bekerja						
<b>Total Skor</b>							



## KUESIONER

### PENILAIAN MOTIVASI PEGAWAI

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Isilah kuesioner ini dengan memberi tanggapan nilai rentang nol (0) sampai dengan enam (6)
2. Nilai tanggapan yang diberikan, berdasarkan kriteria berikut:

0	1	2	3	4	5	6
<i>Tidak pernah</i>	<i>Sekali/ Beberapa kali setahun</i>	<i>Sekali dalam sebulan/ beberapa bulan</i>	<i>Beberapa kali sebulan</i>	<i>Sekali seminggu</i>	<i>Beberapa kali seminggu</i>	<i>Setiap hari</i>

No	Pernyataan	Tanggapan anda (Beri nilai 0-6)
1.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi	
2.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna (berarti) dan penuh tujuan	
3.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	
4.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	
5.	Saat saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya	
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	
7.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	
8.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	
9.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	
10.	Saya tenggelam (sangat berbaur) dalam pekerjaan saya	
11.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	
12.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	
13.	Saya terbawa suasana saat bekerja	
14.	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh, secara mental	
15.	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	
16.	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	
<b>Total Skor</b>		

**Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden**

**TABEL KUESIONER PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**

No.	Umur	JK	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Jumlah Y1
1	58	L	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	55
2	40	P	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	49
3	40	P	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	51
4	48	P	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	55
5	52	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	49	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	46	P	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	45
8	43	P	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
9	43	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
10	53	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	50	L	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
12	37	P	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56
13	47	P	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	58
14	53	L	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	61
15	37	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	41	P	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	54
17	41	P	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	42
18	44	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
19	37	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	50
20	45	L	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	58
21	43	P	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	54
22	36	P	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	54
23	36	L	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	48

24	35	L	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	50
25	38	L	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	58
26	39	L	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	47
27	39	L	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	51
28	43	P	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
29	37	P	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	59
30	36	L	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	50
31	41	L	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
32	54	L	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	59
33	35	L	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	58
34	46	L	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
35	41	L	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	49
36	45	P	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	48
37	38	P	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
38	47	P	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	59
39	55	L	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	59
40	41	P	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	49
41	54	L	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
42	37	P	4	4	2	2	4	3	1	3	1	3	3	3	3	36
43	48	P	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
44	40	L	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	56
45	41	L	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
46	37	P	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	57
47	47	P	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	56
48	37	L	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
49	40	L	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	59
50	36	L	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	58
51	56	L	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63

52	43	P	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	61
53	37	P	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	58
54	54	L	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	59
55	52	L	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	55
56	38	L	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56
57	56	L	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
58	44	L	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	56
59	32	L	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	57
60	43	P	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
61	45	P	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	58
62	41	P	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	51
63	45	L	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
64	41	P	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	58
65	45	L	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	55
66	37	L	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
67	55	P	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	57
68	36	P	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	58
69	42	L	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	61
70	54	P	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	59
71	37	L	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	56
72	37	P	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	56
73	52	L	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
74	57	L	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	51
75	52	P	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	56
76	34	L	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	57

**TABEL KUESIONER PENILAIAN KEPEMIMPINAN**

No. Responde	Umur	J K	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	Jumlah X1
1	58	L	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	57
2	40	P	4	1	3	4	3	1	1	3	3	1	1	1	3	4	3	3	3	3	45
3	40	P	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	57
4	48	P	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	78
5	52	P	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	73
6	49	P	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	73
7	46	P	4	4	4	3	3	4	1	1	2	3	4	1	3	3	3	4	4	4	55
8	43	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	43	P	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
10	53	P	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	73
11	50	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	86
12	37	P	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	79
13	47	P	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	1	5	4	3	4	4	4	70
14	53	L	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	45
15	37	P	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
16	41	P	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	81
17	41	P	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	81
18	44	P	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	70
19	37	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	63
20	45	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	74
21	43	P	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	63
22	36	P	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	73
23	36	L	4	3	5	4	3	4	1	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	59

24	35	L	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	57
25	38	L	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	80
26	39	L	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	61
27	39	L	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	59
28	43	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	86
29	37	P	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	56
30	36	L	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	59
31	41	L	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
32	54	L	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	80
33	35	L	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	42
34	46	L	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	81
35	41	L	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	76
36	45	P	4	1	3	4	3	1	1	3	3	1	1	1	3	4	3	3	3	3	45
37	38	P	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
38	47	P	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	71
39	55	L	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	80
40	41	P	4	1	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1	3	4	3	3	3	3	44
41	54	L	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	58
42	37	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
43	48	P	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	71
44	40	L	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
45	41	L	5	5	4	4	1	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	68
46	37	P	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	42
47	47	P	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	30
48	37	L	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
49	40	L	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	79
50	36	L	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	75
51	56	L	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	76

52	43	P	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	2	79
53	37	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	68
54	54	L	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	66
55	52	L	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	2	4	69
56	38	L	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3	72
57	56	L	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	68
58	44	L	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	86
59	32	L	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	72
60	43	P	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	4	80
61	45	P	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	72
62	41	P	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	66
63	45	L	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	77
64	41	P	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	4	80
65	45	L	5	4	4	3	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	2	68
66	37	L	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	83
67	55	P	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	75
68	36	P	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	2	4	80
69	42	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
70	54	P	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	73
71	37	L	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	2	3	69
72	37	P	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	72
73	52	L	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	66
74	57	L	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	82
75	52	P	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	67
76	3	L	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	2	69

**TABEL KUESIONER PENILAIAN DISIPLIN KERJA**

No. Responden	Umur	JK	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jumlah X2
1	58	L	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	36
2	40	P	3	2	3	2	3	3	4	2	1	3	26
3	40	P	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	23
4	48	P	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	22
5	52	P	2	3	3	1	3	2	1	2	1	4	22
6	49	P	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	23
7	46	P	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	17
8	43	P	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	42
9	43	P	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22
10	53	P	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	24
11	50	L	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	26
12	37	P	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	33
13	47	P	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	32
14	53	L	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	44
15	37	P	3	2	3	1	5	1	3	2	4	2	26
16	41	P	3	2	2	1	2	2	2	3	5	1	23
17	41	P	3	1	2	1	2	1	2	3	5	3	23
18	44	P	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	21



19	37	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23
20	45	L	3	2	4	3	3	1	5	3	5	3	32
21	43	P	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
22	36	P	4	1	3	1	3	1	4	2	5	4	28
23	36	L	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	19
24	35	L	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	24
25	38	L	3	2	3	3	3	4	4	5	4	3	34
26	39	L	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	23
27	39	L	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	24
28	43	P	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	14
29	37	P	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	26
30	36	L	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
31	41	L	3	2	3	1	5	1	5	2	4	2	28
32	54	L	3	2	4	2	3	4	3	3	5	3	32
33	35	L	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	32
34	46	L	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
35	41	L	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	18
36	45	P	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	21
37	38	P	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	20
38	47	P	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26
39	55	L	3	2	4	2	3	1	3	3	5	3	29
40	41	P	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	21
41	54	L	3	2	3	1	2	1	3	2	4	2	23

42	37	P	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
43	48	P	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	22
44	40	L	3	2	3	1	5	1	3	2	4	2	26
45	41	L	3	4	4	4	4	3	3	5	2	3	35
46	37	P	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30
47	47	P	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	28
48	37	L	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	23
49	40	L	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	34
50	36	L	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	27
51	56	L	2	3	2	5	5	3	3	3	4	2	32
52	43	P	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	38
53	37	P	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	29
54	54	L	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	26
55	52	L	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	24
56	38	L	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
57	56	L	3	2	5	3	1	2	3	2	4	2	27
58	44	L	3	1	3	2	3	1	3	5	3	1	25
59	32	L	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
60	43	P	4	4	4	3	1	3	3	1	3	3	29
61	45	P	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	33
62	41	P	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	20
63	45	L	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	30
64	41	P	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	26

65	45	L	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	25
66	37	L	2	2	1	2	5	4	3	2	3	4	28
67	55	P	3	5	3	3	3	4	1	3	2	1	28
68	36	P	3	2	3	2	3	3	4	2	1	3	26
69	42	L	2	4	4	2	2	5	3	2	3	2	29
70	54	P	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	26
71	37	L	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	26
72	37	P	2	2	2	2	4	1	3	1	3	4	24
73	52	L	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	27
74	57	L	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	17
75	52	P	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	25
76	34	L	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	28

**TABEL KUESIONER PENILAIAN MOTIVASI PEGAWAI**

No. Responden	Umur	JK	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	Jumlah X3
1	58	L	6	2	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	89
2	40	P	5	6	6	4	5	6	6	5	6	6	6	6	4	5	6	3	85
3	40	P	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	6	6	5	5	6	4	86
4	48	P	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	4	93
5	52	P	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	89
6	49	P	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	90
7	46	P	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	2	5	5	35
8	43	P	6	6	6	6	0	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	89
9	43	P	1	1	4	4	6	6	6	5	6	4	6	3	6	3	2	5	68
10	53	P	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	92
11	50	L	0	2	1	6	5	3	2	1	4	1	4	5	2	2	5	5	48
12	37	P	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	96
13	47	P	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	87
14	53	L	5	5	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	4	6	6	6	87
15	37	P	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	84
16	41	P	6	5	5	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	4	5	6	83
17	41	P	5	3	4	6	5	5	3	6	6	4	3	4	6	4	6	3	73
18	44	P	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	93
19	37	3	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	6	5	5	90
20	45	L	6	3	4	6	5	5	3	6	6	4	3	4	6	4	6	3	74
21	43	P	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	4	3	5	87

22	36	P	6	5	6	6	5	6	3	5	6	5	5	5	6	4	4	5	82
23	36	L	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	90
24	35	L	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	90
25	38	L	6	5	4	4	6	6	5	5	5	6	6	3	6	3	2	6	78
26	39	L	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	68
27	39	L	6	6	6	6	5	6	1	1	6	1	6	1	6	6	2	1	66
28	43	P	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	92
29	37	P	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	89
30	36	L	6	5	5	6	5	6	4	1	6	5	6	1	6	6	2	1	71
31	41	L	5	5	5	6	5	5	3	2	6	1	6	1	6	6	2	1	65
32	54	L	6	6	5	6	3	6	6	6	6	3	4	4	6	6	5	4	82
33	35	L	6	4	6	5	3	3	4	4	6	4	4	4	4	5	5	6	73
34	46	L	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	90
35	41	L	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	5	6	4	6	6	6	89
36	45	P	5	6	6	4	6	5	3	5	6	6	5	3	5	6	5	6	82
37	38	P	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	4	6	5	6	6	88
38	47	P	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	5	86
39	55	L	6	6	6	5	5	6	4	6	6	5	5	6	5	6	5	5	87
40	41	P	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
41	54	L	5	6	6	5	5	5	1	6	6	6	5	3	6	5	5	6	81
42	37	P	5	5	5	5	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	5	3	84
43	48	P	6	2	6	5	5	5	6	5	4	6	5	6	5	6	5	6	83
44	40	L	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	4	3	5	5	6	84
45	41	L	6	5	6	6	5	6	1	1	6	1	6	5	4	6	2	1	67
46	37	P	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	0	0	0	5	6	75
47	47	P	6	6	6	5	5	6	4	6	6	5	5	3	5	6	5	5	84
48	37	L	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	87

49	40	L	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	89
50	36	L	6	4	6	5	3	3	4	4	6	4	4	4	4	5	5	6	73
51	56	L	5	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	90
52	43	P	6	6	6	4	5	6	6	5	6	6	6	6	4	5	6	3	86
53	37	P	5	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	5	6	5	6	4	86
54	54	L	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4	91
55	52	L	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	89
56	38	L	6	4	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	87
57	56	L	6	6	5	5	4	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	88
58	44	L	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	4	6	5	6	87
59	32	L	6	6	6	4	6	5	4	5	6	6	5	3	5	6	5	6	84
60	43	P	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	4	6	5	6	6	88
61	45	P	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	86
62	41	P	6	5	6	5	5	6	4	6	6	5	5	6	5	6	5	5	86
63	45	L	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	87
64	41	P	5	6	6	5	5	5	1	6	6	6	5	3	6	5	5	6	81
65	45	L	5	5	5	5	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	5	3	84
66	37	L	6	3	6	5	5	4	6	5	4	6	5	5	5	6	6	6	83
67	55	P	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	4	4	5	5	6	85
68	36	P	6	5	5	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	4	5	6	83
69	42	L	5	4	4	6	5	4	4	6	5	4	3	4	6	4	6	4	74
70	54	P	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	91
71	37	L	6	6	5	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5	91
72	37	P	6	3	4	6	5	5	3	6	6	4	3	4	6	4	6	3	74
73	52	L	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	4	4	4	5	85
74	57	L	6	5	6	6	5	6	3	5	6	5	5	5	6	4	4	5	82
75	52	P	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	88
76	3	L	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	86



## Lampiran 5 : ANALISIS DESKRIPTIF

### Item Kepemimpinan (X1)

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11,8	11,8	11,8
	4	49	64,5	64,5	76,3
	5	18	23,7	23,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	3	22	28,9	28,9	34,2
	4	33	43,4	43,4	77,6
	5	17	22,4	22,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	26,3	26,3	26,3
	4	32	42,1	42,1	68,4
	5	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	3	3,9	3,9	5,3
	3	6	7,9	7,9	13,2
	4	38	50,0	50,0	63,2
	5	28	36,8	36,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,9	3,9	3,9
	2	4	5,3	5,3	9,2
	3	20	26,3	26,3	35,5
	4	36	47,4	47,4	82,9
	5	13	17,1	17,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	3	20	26,3	26,3	31,6
	4	31	40,8	40,8	72,4
	5	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,2	9,2	9,2
	3	21	27,6	27,6	36,8
	4	26	34,2	34,2	71,1
	5	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,6	2,6	2,6
	2	3	3,9	3,9	6,6
	3	25	32,9	32,9	39,5
	4	27	35,5	35,5	75,0
	5	19	25,0	25,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,6	2,6	2,6
	2	1	1,3	1,3	3,9
	3	20	26,3	26,3	30,3
	4	30	39,5	39,5	69,7
	5	23	30,3	30,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,2	9,2	9,2
	3	25	32,9	32,9	42,1
	4	28	36,8	36,8	78,9
	5	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10,5	10,5	10,5
	2	1	1,3	1,3	11,8
	3	20	26,3	26,3	38,2
	4	23	30,3	30,3	68,4
	5	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	11,8	11,8	11,8
	2	4	5,3	5,3	17,1
	3	23	30,3	30,3	47,4
	4	26	34,2	34,2	81,6

	5	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	32	42,1	42,1	44,7
	4	23	30,3	30,3	75,0
	5	19	25,0	25,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,9	3,9	3,9
	2	1	1,3	1,3	5,3
	3	21	27,6	27,6	32,9
	4	27	35,5	35,5	68,4
	5	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10,5	10,5	10,5
	2	1	1,3	1,3	11,8
	3	30	39,5	39,5	51,3
	4	13	17,1	17,1	68,4
	5	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,9	3,9	3,9
	2	1	1,3	1,3	5,3
	3	22	28,9	28,9	34,2
	4	27	35,5	35,5	69,7
	5	23	30,3	30,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	2	8	10,5	10,5	15,8
	3	30	39,5	39,5	55,3
	4	18	23,7	23,7	78,9
	5	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,6	2,6	2,6
	2	9	11,8	11,8	14,5
	3	37	48,7	48,7	63,2
	4	15	19,7	19,7	82,9
	5	13	17,1	17,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

## Item Disiplin Kerja (X2)

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	2	23	30,3	30,3	35,5
	3	43	56,6	56,6	92,1
	4	4	5,3	5,3	97,4
	5	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10,5	10,5	10,5
	2	42	55,3	55,3	65,8
	3	13	17,1	17,1	82,9
	4	9	11,8	11,8	94,7
	5	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	2	20	26,3	26,3	31,6
	3	38	50,0	50,0	81,6
	4	11	14,5	14,5	96,1
	5	3	3,9	3,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	22,4	22,4	22,4
	2	34	44,7	44,7	67,1
	3	17	22,4	22,4	89,5
	4	6	7,9	7,9	97,4

	5	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,6	6,6	6,6
	2	21	27,6	27,6	34,2
	3	39	51,3	51,3	85,5
	4	5	6,6	6,6	92,1
	5	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	22,4	22,4	22,4
	2	25	32,9	32,9	55,3
	3	21	27,6	27,6	82,9
	4	11	14,5	14,5	97,4
	5	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,2	9,2	9,2
	2	22	28,9	28,9	38,2
	3	36	47,4	47,4	85,5
	4	9	11,8	11,8	97,4
	5	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7,9	7,9	7,9
	2	36	47,4	47,4	55,3
	3	27	35,5	35,5	90,8
	4	2	2,6	2,6	93,4
	5	5	6,6	6,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10,5	10,5	10,5
	2	13	17,1	17,1	27,6
	3	28	36,8	36,8	64,5
	4	19	25,0	25,0	89,5
	5	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13,2	13,2	13,2
	2	25	32,9	32,9	46,1
	3	28	36,8	36,8	82,9
	4	11	14,5	14,5	97,4
	5	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Item Motivasi (X3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,3	1,3	1,3
	1	1	1,3	1,3	2,6
	2	1	1,3	1,3	3,9

4	1	1,3	1,3	5,3
5	31	40,8	40,8	46,1
6	41	53,9	53,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

### X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	4	5,3	5,3	6,6
	3	5	6,6	6,6	13,2
	4	6	7,9	7,9	21,1
	5	25	32,9	32,9	53,9
	6	35	46,1	46,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,6	2,6	2,6
	3	1	1,3	1,3	3,9
	4	6	7,9	7,9	11,8
	5	13	17,1	17,1	28,9
	6	54	71,1	71,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	1	1,3	1,3	2,6
	4	6	7,9	7,9	10,5
	5	24	31,6	31,6	42,1
	6	44	57,9	57,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,3	1,3	1,3
	1	1	1,3	1,3	2,6
	3	5	6,6	6,6	9,2
	4	5	6,6	6,6	15,8
	5	38	50,0	50,0	65,8
	6	26	34,2	34,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	5	6,6	6,6	7,9
	4	4	5,3	5,3	13,2
	5	23	30,3	30,3	43,4
	6	43	56,6	56,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	2	2	2,6	2,6	7,9
	3	8	10,5	10,5	18,4
	4	9	11,8	11,8	30,3
	5	23	30,3	30,3	60,5
	6	30	39,5	39,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,6	6,6	6,6
	2	1	1,3	1,3	7,9
	3	1	1,3	1,3	9,2
	4	3	3,9	3,9	13,2
	5	24	31,6	31,6	44,7
	6	42	55,3	55,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	1	1,3	1,3	2,6
	4	3	3,9	3,9	6,6
	5	14	18,4	18,4	25,0
	6	57	75,0	75,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,6	6,6	6,6
	3	2	2,6	2,6	9,2
	4	12	15,8	15,8	25,0
	5	30	39,5	39,5	64,5
	6	27	35,5	35,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,3	1,3	1,3
	3	5	6,6	6,6	7,9
	4	6	7,9	7,9	15,8

	5	30	39,5	39,5	55,3
	6	34	44,7	44,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,3	1,3	1,3
	1	3	3,9	3,9	5,3
	2	1	1,3	1,3	6,6
	3	8	10,5	10,5	17,1
	4	16	21,1	21,1	38,2
	5	16	21,1	21,1	59,2
	6	31	40,8	40,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,6	2,6	3,9
	3	2	2,6	2,6	6,6
	4	12	15,8	15,8	22,4
	5	18	23,7	23,7	46,1
	6	41	53,9	53,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

### X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,6	2,6	2,6
	3	3	3,9	3,9	6,6
	4	10	13,2	13,2	19,7
	5	25	32,9	32,9	52,6
	6	36	47,4	47,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7,9	7,9	7,9
	3	2	2,6	2,6	10,5
	4	3	3,9	3,9	14,5
	5	35	46,1	46,1	60,5
	6	30	39,5	39,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**X3.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,3	5,3	5,3
	3	9	11,8	11,8	17,1
	4	7	9,2	9,2	26,3
	5	22	28,9	28,9	55,3
	6	34	44,7	44,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Item Kinerja Pegawai (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	53,9	53,9	53,9
	5	35	46,1	46,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	41	53,9	53,9	59,2
	5	31	40,8	40,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	7	9,2	9,2	10,5
	4	61	80,3	80,3	90,8
	5	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	2	2,6	2,6	3,9
	4	52	68,4	68,4	72,4
	5	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	2	2,6	2,6	3,9
	4	36	47,4	47,4	51,3
	5	37	48,7	48,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,6	2,6	2,6
	3	11	14,5	14,5	17,1
	4	28	36,8	36,8	53,9
	5	35	46,1	46,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	5	6,6	6,6	9,2
	4	39	51,3	51,3	60,5
	5	30	39,5	39,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	40	52,6	52,6	57,9
	5	32	42,1	42,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	6	7,9	7,9	10,5
	4	41	53,9	53,9	64,5
	5	27	35,5	35,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	52	68,4	68,4	73,7
	5	20	26,3	26,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	51	67,1	67,1	72,4
	5	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11,8	11,8	11,8
	4	48	63,2	63,2	75,0
	5	19	25,0	25,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	24	31,6	31,6	32,9
	4	30	39,5	39,5	72,4
	5	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	





# Lampiran 6 : UJI VALIDITAS

## 1. Validitas Kepemimpinan (X1)

		Correlations																		
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	X1_19
		1_Kepemimpinan	2_Kepemimpinan	3_Kepemimpinan	4_Kepemimpinan	5_Kepemimpinan	6_Kepemimpinan	7_Kepemimpinan	8_Kepemimpinan	9_Kepemimpinan	10_Kepemimpinan	11_Kepemimpinan	12_Kepemimpinan	13_Kepemimpinan	14_Kepemimpinan	15_Kepemimpinan	16_Kepemimpinan	17_Kepemimpinan	18_Kepemimpinan	Kepemimpinan
X1_1_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.466**	.550**	.553**	.210	.165	.301**	.332**	.356**	.277	.361**	.249	.384**	.520**	.542**	.595**	.247	.313**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.069	.154	.008	.003	.002	.015	.001	.030	.001	.000	.000	.000	.032	.006	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_2_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.466**	1	.517**	.504**	.496**	.594**	.676**	.511**	.514**	.534**	.623**	.639**	.396**	.468**	.492**	.518**	.256**	.376**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_3_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.550**	.517**	1	.506**	.498**	.515**	.422**	.415**	.550**	.340**	.342**	.251	.410**	.408**	.276**	.429**	.162	.326**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.002	.029	.000	.000	.000	.016	.000	.162	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_4_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.553**	.504**	.506**	1	.501**	.347**	.596**	.611**	.614**	.532**	.565**	.364**	.375**	.641**	.491**	.553**	.320**	.324**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_5_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.210	.496**	.498**	.501**	1	.620**	.674**	.482**	.668**	.359**	.420**	.431**	.146	.369**	.402**	.292**	.047	.181	.640**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.209	.001	.000	.011	.684	.118	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_6_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.165	.594**	.515**	.347**	.620**	1	.713**	.392**	.434**	.596**	.614**	.538**	.259	.423**	.324**	.460**	-.025	.095	.673**
	Sig. (2-tailed)	.154	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.004	.000	.829	.416	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_7_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.301**	.679**	.422**	.596**	.671**	.713**	1	.600**	.640**	.572**	.731**	.635**	.364**	.481**	.485**	.558**	.156	.306**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.178	.007	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_8_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.332**	.511**	.415**	.611**	.482**	.392**	.600**	1	.533**	.635**	.436**	.489**	.414**	.540**	.382**	.411**	.285**	.246**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.021	.032	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_9_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.356**	.514**	.550**	.614**	.688**	.434**	.640**	.533**	1	.415**	.426**	.347**	.335**	.494**	.356**	.422**	.326**	.316**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.003	.000	.002	.000	.004	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_10_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.277	.534**	.340**	.532**	.359**	.596**	.572**	.635**	.415**	1	.668**	.486**	.349**	.503**	.390**	.531**	.169	.158	.712**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.001	.000	.145	.172	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_11_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.361**	.623**	.342**	.565**	.420**	.614**	.731**	.436**	.426**	.668**	1	.561**	.277**	.570**	.554**	.696**	.225	.307**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.016	.000	.000	.000	.051	.007	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_12_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.249	.639**	.251	.364**	.431**	.538**	.635**	.489**	.347**	.486**	.561**	1	.305**	.491**	.609**	.502**	.067	.204	.695**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.029	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.007	.000	.000	.000	.563	.078	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_13_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.384**	.396**	.410**	.375**	.146	.259	.364**	.414**	.335**	.349**	.277**	.305**	1	.464**	.341**	.444**	.299**	.371**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.209	.024	.001	.000	.003	.002	.016	.007		.000	.003	.000	.009	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_14_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.520**	.468**	.408**	.641**	.369**	.423**	.481**	.540**	.494**	.503**	.570**	.491**	.464**	1	.605**	.787**	.237**	.349**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.039	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_15_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.542**	.492**	.276	.491**	.402**	.324**	.485**	.382**	.356**	.390**	.554**	.609**	.341**	.605**	1	.705**	.013	.203	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.004	.000	.001	.002	.001	.000	.000	.003	.000		.000	.913	.079	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_16_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.595**	.518**	.429**	.553**	.292**	.460**	.558**	.411**	.422**	.531**	.696**	.502**	.444**	.387**	.705**	1	.188	.414**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.104	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_17_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.247	.256	.162	.320**	.047	-.025	.156	.265**	.329**	.169	.225	.067	.299**	.237	.013	.188	1	.556**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.032	.025	.162	.005	.684	.829	.178	.021	.004	.145	.051	.563	.009	.039	.913	.104		.000	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1_18_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.313**	.376**	.326**	.324**	.181	.095	.306**	.246**	.316**	.158	.307**	.204	.371**	.349**	.203	.414**	.556**	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.004	.004	.118	.016	.007	.032	.005	.172	.008	.078	.001	.002	.079	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.579**	.790**	.620**	.759**	.640**	.673**	.828**	.713**	.709**	.712**	.790**	.695**	.557**	.766**	.682**	.783**	.365**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

## 2. Validitas Disiplin kerja (X2)

### Correlations

		X2.1_Disiplin_Kerja	X2.2_Disiplin_Kerja	X2.3_Disiplin_Kerja	X2.4_Disiplin_Kerja	X2.5_Disiplin_Kerja	X2.6_Disiplin_Kerja	X2.7_Disiplin_Kerja	X2.8_Disiplin_Kerja	X2.9_Disiplin_Kerja	X2.10_Disiplin_Kerja	Disiplin_Kerja
X2.1_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.302**	.491**	.382**	.253*	.205	.506**	.432**	.444**	.265*	.696**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.001	.028	.075	.000	.000	.000	.021	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.2_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.302**	1	.332**	.602**	.131	.518**	.009	.291*	.026	.293*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.008		.003	.000	.259	.000	.940	.011	.823	.010	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.3_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.491**	.332**	1	.399**	.112	.279*	.301**	.340**	.228*	.243*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.335	.015	.008	.003	.048	.034	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.4_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.382**	.602**	.399**	1	.191	.513**	.235*	.447**	.104	.363**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.098	.000	.041	.000	.373	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.5_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.253*	.131	.112	.191	1	.143	.421**	.247*	.201	.279*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.028	.259	.335	.098		.219	.000	.031	.082	.015	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.6_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.205	.518**	.279*	.513**	.143	1	.120	.362**	-.017	.375**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.015	.000	.219		.300	.001	.886	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.7_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.506**	.009	.301**	.235*	.421**	.120	1	.242*	.301**	.318**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.940	.008	.041	.000	.300		.035	.008	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.8_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.432**	.291*	.340**	.447**	.247*	.362**	.242*	1	.303**	.201	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.003	.000	.031	.001	.035		.008	.081	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.9_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.444**	.026	.228*	.104	.201	-.017	.301**	.303**	1	.089	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.823	.048	.373	.082	.886	.008	.008		.446	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2.10_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.265*	.293*	.243*	.363**	.279*	.375**	.318**	.201	.089	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.021	.010	.034	.001	.015	.001	.005	.081	.446		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.696**	.599**	.610**	.715**	.496**	.604**	.562**	.646**	.459**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

### 3. Validitas Motivasi (X3)

#### Correlations

		X3.1_Motivasi	X3.2_Motivasi	X3.3_Motivasi	X3.4_Motivasi	X3.5_Motivasi	X3.6_Motivasi	X3.7_Motivasi	X3.8_Motivasi	X3.9_Motivasi	X3.10_Motivasi	X3.11_Motivasi	X3.12_Motivasi	X3.13_Motivasi	X3.14_Motivasi	X3.15_Motivasi	X3.16_Motivasi	Motivasi
X3.1_Motivasi	Pearson Correlation	1	.447**	.605**	.327**	.003	.394**	.174	.303**	.382**	.338**	.100	.166	.240*	.527**	.172	.080	.539**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.979	.000	.132	.008	.001	.003	.391	.151	.037	.000	.137	.491	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.2_Motivasi	Pearson Correlation	.447**	1	.595**	.310**	.146	.523**	.182	.311**	.482**	.380**	.357**	.195	.210	.499**	.124	.137	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.207	.000	.115	.006	.000	.001	.002	.091	.069	.000	.286	.237	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.3_Motivasi	Pearson Correlation	.605**	.595**	1	.364**	.309**	.586**	.350**	.441**	.598**	.543**	.370**	.334**	.294**	.718**	.217	.226*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.007	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.003	.010	.000	.060	.050	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.4_Motivasi	Pearson Correlation	.327**	.310**	.364**	1	.293*	.469**	.143	.230*	.506**	.104	.066	.276*	.266*	.297**	.122	-.001	.471**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.001		.010	.000	.217	.046	.000	.370	.570	.016	.020	.009	.295	.996	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.5_Motivasi	Pearson Correlation	.003	.146	.309**	.293*	1	.378**	.286*	.239*	.307**	.309**	.306**	.172	.276*	.178	.009	-.034	.436**
	Sig. (2-tailed)	.979	.207	.007	.010		.001	.012	.038	.007	.007	.007	.137	.016	.124	.936	.773	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.6_Motivasi	Pearson Correlation	.394**	.523**	.586**	.469**	.378**	1	.328**	.382**	.610**	.329**	.391**	.287*	.395**	.397**	.016	.062	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.004	.001	.000	.004	.000	.012	.000	.000	.890	.598	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.7_Motivasi	Pearson Correlation	.174	.182	.350**	.143	.286*	.328**	1	.529**	.148	.540**	.305**	.495**	.131	.288*	.371**	.321**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.132	.115	.002	.217	.012	.004		.000	.202	.000	.007	.000	.259	.012	.001	.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.8_Motivasi	Pearson Correlation	.303**	.311**	.441**	.230*	.239*	.382**	.529**	1	.429**	.725**	-.013	.447**	.294*	.255*	.566**	.488**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	.000	.046	.038	.001	.000		.000	.000	.910	.000	.010	.026	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.9_Motivasi	Pearson Correlation	.382**	.482**	.598**	.506**	.307**	.610**	.148	.429**	1	.375**	.153	.083	.368**	.450**	.041	-.019	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.007	.000	.202	.000		.001	.188	.477	.001	.000	.722	.871	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.10_Motivasi	Pearson Correlation	.338**	.380**	.543**	.104	.309**	.329**	.540**	.725**	.375**	1	.152	.333**	.174	.308**	.372**	.543**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.370	.007	.004	.000	.000	.001		.189	.003	.133	.007	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.11_Motivasi	Pearson Correlation	.100	.357**	.370**	.066	.306**	.391**	.305**	-.013	.153	.152	1	.402**	.498**	.367**	-.123	-.017	.456**
	Sig. (2-tailed)	.391	.002	.001	.570	.007	.000	.007	.910	.188	.189		.000	.000	.001	.291	.886	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.12_Motivasi	Pearson Correlation	.166	.195	.334**	.276*	.172	.287*	.495**	.447**	.083	.333**	.402**	1	.254*	.252*	.473**	.292*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.151	.091	.003	.016	.137	.012	.000	.000	.477	.003	.000		.027	.028	.000	.011	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.13_Motivasi	Pearson Correlation	.240*	.210	.294**	.266*	.276*	.395**	.131	.294*	.368**	.174	.498**	.254*	1	.329**	.052	-.115	.481**
	Sig. (2-tailed)	.037	.069	.010	.020	.016	.000	.259	.010	.001	.133	.000	.027		.004	.657	.323	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.14_Motivasi	Pearson Correlation	.527**	.499**	.718**	.297**	.178	.397**	.288*	.255*	.450**	.308**	.367**	.252*	.329**	1	.229*	.003	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.124	.000	.012	.026	.000	.007	.001	.028	.004		.047	.980	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.15_Motivasi	Pearson Correlation	.172	.124	.217	.122	.009	.016	.371**	.566**	.041	.372**	-.123	.473**	.052	.229*	1	.377**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.137	.286	.060	.295	.936	.890	.001	.000	.722	.001	.291	.000	.657	.047		.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3.16_Motivasi	Pearson Correlation	.080	.137	.226*	-.001	-.034	.062	.321**	.488**	-.019	.543**	-.017	.292*	-.115	.003	.377**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.491	.237	.050	.996	.773	.598	.005	.000	.871	.000	.886	.011	.323	.980	.001		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Motivasi	Pearson Correlation	.539**	.614**	.787**	.471**	.436**	.672**	.639**	.742**	.587**	.731**	.456**	.621**	.481**	.624**	.466**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

## 4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

### Correlations

		Y1. 1_Kinerja_Pegawai	Y1. 2_Kinerja_Pegawai	Y1. 3_Kinerja_Pegawai	Y1. 4_Kinerja_Pegawai	Y1. 5_Kinerja_Pegawai	Y1. 6_Kinerja_Pegawai	Y1. 7_Kinerja_Pegawai	Y1. 8_Kinerja_Pegawai	Y1. 9_Kinerja_Pegawai	Y1. 10_Kinerja_Pegawai	Y1. 11_Kinerja_Pegawai	Y1. 12_Kinerja_Pegawai	Y1. 13_Kinerja_Pegawai	Kinerja_Pegawai
Y1.1_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.281*	.160	.188	.488**	.246*	.440**	.351**	.226*	.274*	.047	.190	-.021	.423**
	Sig. (2-tailed)		.023	.168	.103	.000	.031	.000	.002	.050	.017	.685	.101	.858	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.2_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.261*	1	.221	.215	.399**	.662**	.554**	.410**	.383**	.287*	.441**	.525**	.478**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.023		.055	.062	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.3_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.160	.221*	1	.267*	.082	.254*	.380**	.454**	.521**	.490**	.536**	.378**	.368**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.168	.055		.020	.479	.027	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.4_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.188	.215	.267*	1	.218	.432**	.334**	.440**	.554**	.385**	.370**	.191	.331**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.103	.062	.020		.059	.000	.003	.000	.000	.001	.001	.098	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.5_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.488**	.399**	.082	.218	1	.410**	.552**	.436**	.373**	.249*	.147	.205	.138	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.479	.059		.000	.000	.000	.001	.030	.206	.076	.233	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.6_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.248*	.662**	.254*	.432**	.410**	1	.717**	.470**	.478**	.309**	.545**	.454**	.376**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.027	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.7_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.440**	.554**	.380**	.334**	.552**	.717**	1	.502**	.510**	.363**	.383**	.514**	.292*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.010	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.8_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.351**	.410**	.454**	.440**	.436**	.470**	.502**	1	.608**	.526**	.546**	.681**	.505**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.9_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.226*	.383**	.521**	.554**	.373**	.478**	.510**	.608**	1	.595**	.546**	.501**	.572**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.050	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.10_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.274*	.287*	.490**	.385**	.246*	.309**	.363**	.526**	.595**	1	.450**	.464**	.443**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.017	.012	.000	.001	.030	.007	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.11_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.047	.441**	.536**	.370**	.147	.545**	.383**	.546**	.546**	.450**	1	.453**	.471**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.685	.000	.000	.001	.206	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.12_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.190	.525**	.378**	.191	.205	.454**	.514**	.681**	.501**	.464**	.453**	1	.656**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.001	.098	.076	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y1.13_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	-.021	.478**	.368**	.331**	.138	.376**	.292*	.505**	.572**	.443**	.471**	.656**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.858	.000	.001	.004	.233	.001	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.423**	.686**	.569**	.566**	.545**	.756**	.769**	.790**	.799**	.656**	.679**	.722**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

## Lampiran 7 : UJI RELIABILITAS

### Variabel Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	18

### Variabel Disiplin Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

### Variabel Motivasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	16

### Variabel Kinerja Pegawai

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	13

## Lampiran 8 : UJI ASUMSI KLASIK

### a. Uji Normalitas

Variable kepemimpinan (X1)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.17033196
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.043
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Variabel disiplin kerja (X2)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38454856
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.055
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

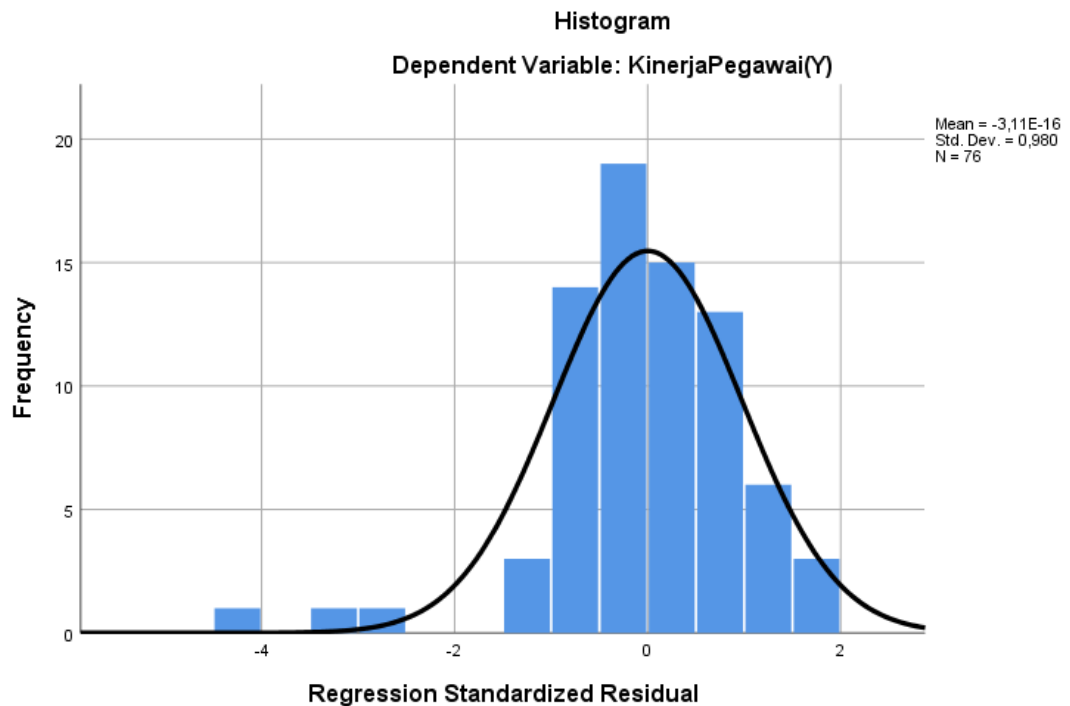
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

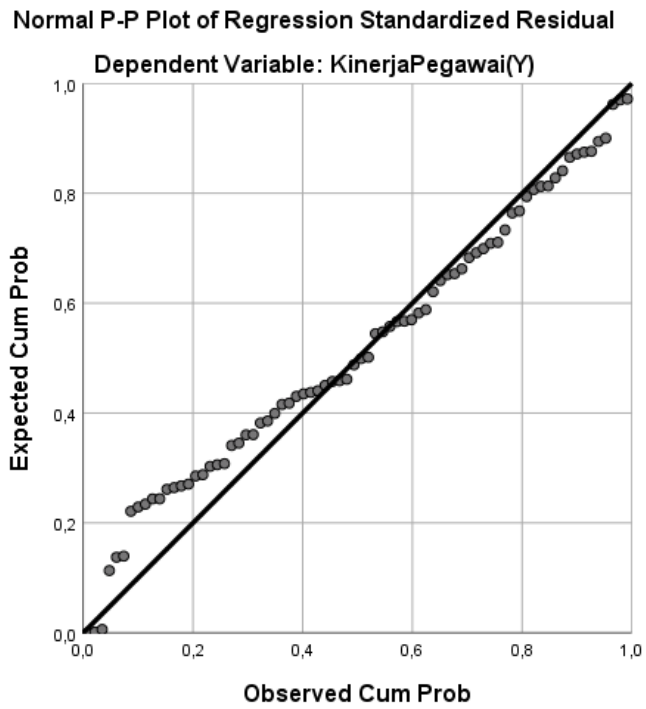
## Variabel Motivasi (X3)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.29643299
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.





## b. Uji Multikolinearitas

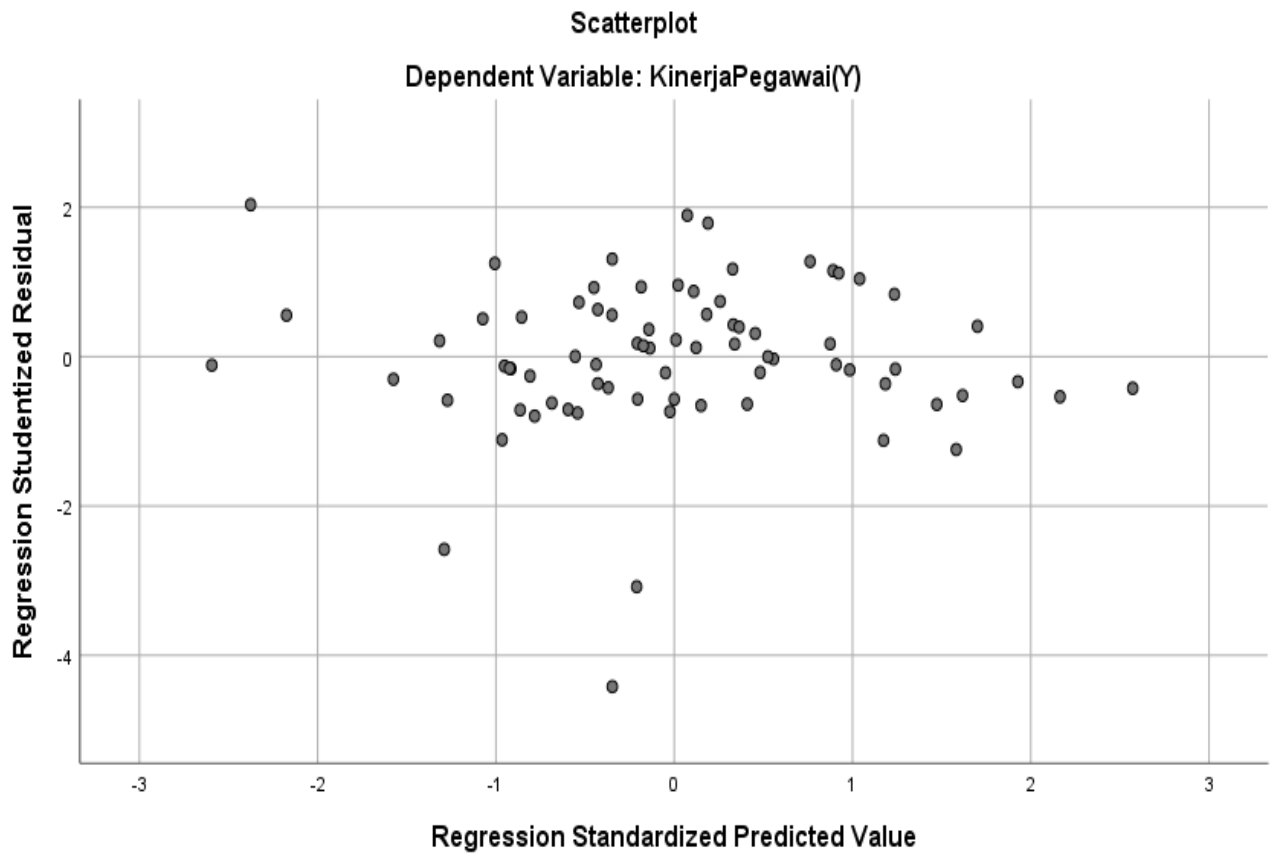
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,975	4,477		6,025	,000		
	Kepeimpinan(X1)	,125	,040	,280	3,149	,002	,944	1,059
	DisiplinKerja(X2)	,554	,084	,576	6,626	,000	,987	1,013
	Motivasi(X3)	,060	,046	,117	1,311	,194	,933	1,071

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai(Y)



c. Uji Heterokedastisitas



## Lampiran 9 : Analisa Regresi Liner Berganda

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,975	4,477		6,025	,000
	Kepeimpinan(X1)	,125	,040	,280	3,149	,002
	DisiplinKerja(X2)	,554	,084	,576	6,626	,000
	Motivasi(X3)	,060	,046	,117	1,311	,194

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai(Y)

### 2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039,607	3	346,536	20,754	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1202,183	72	16,697		
	Total	2241,789	75			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), DisiplinKerja(X2), Kepeimpinan(X1)

### 3. Koefisien Detreminasi (R Square)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,441	4,086

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X3), DisiplinKerja(X2),

Kepeimpinan(X1)

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai(Y)

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45,40	64,63	55,05	3,723	76
Std. Predicted Value	-2,594	2,572	,000	1,000	76
Standard Error of Predicted Value	,490	2,223	,872	,346	76
Adjusted Predicted Value	45,13	64,84	55,06	3,787	76
Residual	-17,760	7,793	,000	4,004	76
Std. Residual	-4,346	1,907	,000	,980	76
Stud. Residual	-4,419	2,035	,000	1,004	76
Deleted Residual	-18,360	8,873	-,004	4,210	76
Stud. Deleted Residual	-5,141	2,082	-,012	1,063	76
Mahal. Distance	,093	21,204	2,961	3,752	76
Cook's Distance	,000	,165	,013	,031	76
Centered Leverage Value	,001	,283	,039	,050	76

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai(Y)