

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Edy Jumady<sup>1</sup>, Dharmawati Djaharuddin<sup>2</sup>, Ampauleng<sup>3</sup>, A. Dahrul<sup>4</sup>,  
Kusdiningsih M. Torano<sup>5</sup>**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya**

[edy.jumady@stiem-bongaya.ac.id](mailto:edy.jumady@stiem-bongaya.ac.id)<sup>1</sup>, [dharmawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id](mailto:dharmawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id)<sup>2</sup>,  
[ampauleng@stiem-bongaya.ac.id](mailto:ampauleng@stiem-bongaya.ac.id)<sup>3</sup>, [ghifar99@gmail.com](mailto:ghifar99@gmail.com)<sup>4</sup>, [ningsihtorano@gmail.com](mailto:ningsihtorano@gmail.com)<sup>5</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik sampel dengan menggunakan penentuan ukuran sampel berdasarkan purposive sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership and work motivation on the performance of the employees of the Library and Archives Service of South Sulawesi Province. The research questions posed in this study are: (1) whether leadership affects employee performance, (2) whether work motivation affects employee performance, (3) whether leadership and motivation simultaneously affect employee performance at the Sulawesi Provincial Library and Archives Service. South. This research was conducted at the Library and Archives Service company of South Sulawesi Province. The sampling technique used was the determination of the sample size based on purposive sampling using the Slovin formula with a total sample of 65 respondents. The method of data analysis in this study is multiple regression analysis. The study found that the hypothesis in this study has been significantly proven. (1) leadership (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance. (2) work motivation (X2) partially has a positive and insignificant effect on employee performance, leadership (X1) and work motivation (X2) simultaneously affect the performance of employee at Library and Archives Service of South Sulawesi Province.*

**Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor akan berdampak pada perubahan kondisi lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal. Perubahan ini sekaligus berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu pegawai (Jumady, 2020). Pegawai sebagai unsur pelaksana dituntut untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk itulah diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja baik. Suatu organisasi dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dari berbagai aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, anggaran yang ada, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya, hal ini juga diterapkan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama. (Purwanto et al., 2020). Memberi motivasi dan dorongan positif bagi pegawainya dalam mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020). Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019). Sebaliknya, pemimpin yang buruk akan menimbulkan pertentangan di antara anggota organisasi, menimbulkan konflik, perasaan tidak nyaman atau terancam, sehingga akan merusak kinerja pegawai.

Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan institusi melalui tindakan memengaruhi orang lain dalam institusi (Fayzhall et al., 2020). Dalam (Robbins & Coulter, 2016) mengemukakan bahwa tiga gaya kepemimpinan untuk menemukan gaya kepemimpinan yang paling efektif, yaitu: 1) gaya kepemimpinan autokrasi, 2) gaya demokratis, dan 3) gaya *Laissez-Faire*

Dengan kepemimpinan yang baik, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan sebuah perusahaan. Memotivasi merupakan keinginan yang menggerakkan atau seseorang untuk berbuat sesuatu. Artinya Pemimpin membantu memberikan motivasi pada bawahan agar lebih mantap dalam bekerja. Membimbing bawahan diharapkan mampu melakukan usaha untuk memahami, menerima dan memberikan pelayanan guna memecahkan masalah yang dialami oleh bawahan (Ar, Gistituati, & Rusdinal, 2021). Untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun nonmaterial. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori motivasi dapat digunakan untuk memprediksi dan menentukan perilaku

terkait kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi pilihan tindakan orang, terutama dalam hal pencapaian kinerja tingkat tinggi yang berkelanjutan (Mustomi et al., 2021). Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, 2021). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*contra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Budiman & Steven, 2021). Indikator motivasi (Lusri & Siagian, 2017) dalam penelitian ini, yaitu: 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) Adanya harapan dan cita-cita, 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri, dan 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik

Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2013), untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan yang baik dapat tercipta apabila variabel-variabel yang memengaruhinya seperti disiplin kerja dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan. (Ariffin, 2014) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja pegawai yaitu kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Syah, Marnisah, & Zamzam, 2021). Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) indikator kinerja terdiri dari: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Dapat tidaknya diandalkan, dan 4) Sikap.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perusahaan adalah topik penting bagi akademisi dan praktisi. Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perusahaan dan karyawan adalah topik yang menarik. Gaya kepemimpinan seperti transaksional, suportif, partisipatif, kepemimpinan spiritual, kepemimpinan kewirausahaan (Zehir, Ertosun, Zehir, & Müceldili, 2011). Sejumlah peneliti berteori bahwa kepemimpinan terkait dengan kinerja organisasi. Masing-masing gaya kepemimpinan ini telah mendapat perhatian penting dalam literatur manajemen dan dalam dunia bisnis. Sedangkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif tidak langsung pada kinerja melalui orientasi pencapaian.

Fenomena yang terjadi dan ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa dalam beberapa keputusan, pimpinan Dinas Perpustakaan Sulawesi Selatan dirasa inkonsisten dan terjadi kesenjangan dalam pengambilan keputusannya. Hal tersebut dirasa sudah menjadi gaya kepemimpinan seorang pemimpin dimana inkonsistensi kerap kali timbul dan memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keputusan yang diambil pimpinan dirasa juga kurang tepat karena beberapa keputusan tersebut semisal pemberian reward dirasa

kurang tepat sasaran. Tidak adanya transparansi akan *reward* yang diberikan membuat hal ini dirasa berpengaruh pada motivasi karyawan, dimana karyawan kerap kali menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meskipun hal ini tidak sering terjadi, namun peneliti merasa perlu melakukan penelitian sehubungan dengan fenomena ini.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan rumusan masalah apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian eksplanatori, dimana para sampel diberikan survei untuk diisi. Penelitian menggunakan data kuantitatif sendiri adalah nilai dari peubah yang dapat dinyatakan dengan angka-angka (Sugiono, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kemudian populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 163 pegawai (data Maret 2022) dan Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *Purposive Sampling*. Sampel penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, Apabila dibulatkan, maka besar sampel minimal dari 163 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 65. Berdasarkan hal di atas, maka penelitian ini memilih 65 orang pegawai sebagai responden penelitian. Analisis data dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26.0.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Responden**

**Tabel 1. Gambaran Responden Penelitian**

Kriteria (N = 32)		Frekuensi	Persentase
Gender	Pria	41	63 %
	Wanita	24	37 %
Usia	<30 Tahun	14	21,5 %
	31-40 Tahun	29	45,0 %
	>41 Tahun	22	33,5 %
Masa Kerja	< 10 Tahun	14	21,5 %
	11-20 Tahun	21	32,5 %
	> 21 Tahun	30	46,0 %

Sumber: Olah Data 2022

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin

laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 63% dari total responden karena laki-laki dapat bekerja lebih efektif dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk usia diperoleh yang menjadi responden berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 14 pegawai, kemudian usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 45,0%, serta usia diatas 41 tahun sebanyak 22 pegawai atau sebesar 33% dari total responden, meskipun usia yang sudah bukan termasuk usia produktif tapi pegawai tersebut tetap memiliki kinerja yang baik karena faktor pengalaman yang mumpuni. Dilihat dari masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 21,5% dari total responden, lalu responden yang memiliki masa kerja antara 11 hingga 20 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 32,5%, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 46,0 % dari total responden

### Uji Instrumen Penelitian

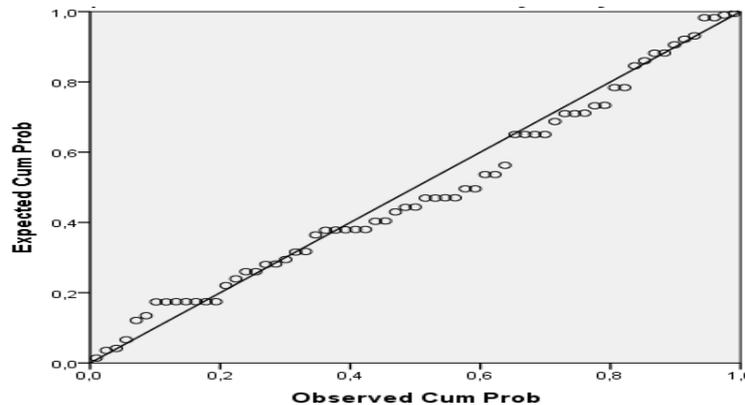
**Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Pengukur	<i>Pearson Correlation</i>	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan (X1)	GK1	0,546	0,608
	GK2	0,737	
	GK3	0,545	
	GK4	0,753	
	GK5	0,872	
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,593	0,655
	MK2	0,778	
	MK3	0,644	
	MK4	0,749	
	MK5	0,490	
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,419	0,692
	KP2	0,668	
	KP3	0,673	
	KP4	0,630	

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan table 2, menjelaskan bahwa keseluruhan pengujian validitas dan realibilitas yang dilakukan pada setiap variabel independen dan dependen dinyatakan valid. Berdasarkan total perolehan nilai *person correlation* dari semua pengukur variabel memenuhi syarat. Sedangkan pada pengujian Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan sebesar  $0,608 > 0,60$ . Untuk variabel motivasi kerja menunjukkan hasil senilai  $0,655 > 0,60$ . Sementara variabel kinerja pegawai senilai  $0,692 > 0,60$ .

**Uji Asumsi Klasik**



**Gambar 1 Kenormalan Data**

Pada uji normalitas di atas diperoleh hasil yang menunjukkan grafik Normal P-Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3 Multikoleniaritas Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	GK	.643	1.555
	MK	.619	1.615

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Olah Data 2022

Kausalitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai tolerance sebesar  $0,643 < 1$ , dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar  $1,555 < 10$ . Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai tolerance sebesar  $0,619 < 1$ , dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar  $1,615 < 10$ . Hal ini membuktikan jika TOL keduanya  $< 1$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengaruh variable kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari hasil pengujian regresi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi**

Varabel	Koef. Reg.	T-hit	T-tab
Konstan	8,301		
X1 = Kepemimpinan	0,557	4,126	1,905
X2 = Motivasi	0,185	1,807	1,905
Korelasi Ganda (R)	0,510		
Koef. Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,260		
F-test	10,904		
F-tabel	5,486		
Sign.	0,000		

Sumber: Olah Data 2022

Nilai F-test yang diperoleh adalah 10,904 untuk F tabel dengan  $\alpha = 0,05\%$  dan masing-masing  $V_1=2$  dan  $V_2= 62$  diperoleh F Tabel = 4,292 karena F hitung lebih besar dari F Tabel maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel di atas adalah 0,260. nilai ini artinya, variasi yang terjadi pada kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,260 dapat dijelaskan melalui kepemimpinan dan motivasi (variabel X). Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini ( $\epsilon_i$ ) adalah 0,740 yang berarti variasi yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan sebesar 82,9% dapat dijelaskan melalui variabel-variabel diluar dari kepemimpinan dan motivasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai dari t- hitung  $4,126 > 1,905$  t- table sehingga (H1) hipotesis pertama yang diajukan adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dinyatakan diterima atau terbukti, hal ini dapat dilihat pada t- hitung  $> t$ -tabel. Pada hipotesis kedua (H2) yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari t- hitung  $1,809 < 1,905$  t-tabel dengan nilai p-value  $> 0,05$ . Untuk hipotesis ketiga (H3) yang diajukan yaitu kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai nilai Ftest  $10,904 > F$ tabel 4,292 maka hipotesis diterima.

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan t- hitung  $4,126 > 1,905$  t- table. **Hipotesis pertama diterima**, dimana kepemimpinan memiliki pengaruh positif sebesar 55,70% dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang terjadi selama periode kepemimpinan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kontribusi yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan dari (Halim, 2021) dan (Jumady, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pemimpin yang mudah untuk berdiskusi dengan karyawannya dan membantu menggambarkan langkah-langkah yang akan membantu mereka mencapai tujuannya. Oleh sebab itu pimpinan pada kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan seyogyanya mempertahankan dan lebih memperbaiki pola kepemimpinan yang sesuai dengan karakter pegawai yang sangat dinamis yang dimiliki agar terbangun sinergi yang baik untuk menumbuhkan kepuasan serta kenyamanan bekerja.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Temuan penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan t- hitung  $1,809 < 1,905$  t-tabel dengan nilai p-value  $> 0,05$ . **Hipotesis kedua diterima**, dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 18,50% terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi yang terjadi selama periode kepemimpinan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan belum maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hamid & Kurniawaty, 2020; Syah et al., 2021). Meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi individu karyawan memberikan pengaruh yang tidak signifikan dikarenakan beberapa faktor, yaitu biologis, intelektual, sosial & emosional. Motivasi adalah aspek multi, yang kita tidak dapat dengan mudah menentukan motivasi, intrinsik kekuatan pendorong yang juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (Nurlina & Jumady, 2021). Sehingga walaupun pimpinan telah memberikan motivasi dengan *reward*, gaji yang tinggi namun ada faktor internal yg mempengaruhi sehingga tidak berkinerja seperti lingkungan yang kurang mendukung, teman kerja yang tidak sejalan.

### H3: Kepemimpinan Dan Motivasi secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan  $F\text{-hitung} = 10,904$  untuk  $F$  tabel dengan  $\alpha = 0,05\%$  dan diperoleh  $F$  Tabel = 4,292. **Hipotesis ketiga diterima**, dimana kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya termotivasi dan berkinerja dengan baik (Ar et al., 2021; Jumady, 2020; Larasati Ahluwalia, 2020; Nugroho et al., 2020)

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas disertai dalam penguraian pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut: 1) Pimpinan tertinggi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan berdasarkan karakter pegawai dan motivasi kerja bagi para pegawai agar dapat berkinerja lebih baik, 2) Pimpinan tertinggi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan tidak hanya fokus pada pemberian motivasi yang bersifat internal saja namun memperhatikan motivasi ekstrinsik karyawan juga untuk meningkatkan kinerja.

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dengan memanfaatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kompensasi, tunjangan kerja atau dengan memanfaatkan metode bahkan objek yang berbeda dan bervariasi agar penelitian dapat memberikan informasi lebih lengkap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ar, N. R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3629–36350.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.936>
- Ariffin, F. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1–14.

- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13143>
- Daulima, R., & Katili, A. Y. (2019). Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 136–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.15>
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., Arfian, A., Bina, U., ... Mandiri, U. N. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, VIII, 18–31.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., ... Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460.
- Nurlina, N., & Jumady, E. (2021). The role of motivation as mediating relationship between incentives and employee performance. *Jurnal Economic Resource*, 3(2), 44–51.
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta Bandung.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.

<https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>

Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52.

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>

Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S., & Müceldili, B. (2011). The effects of leadership styles and organizational culture over firm performance: Multi-national companies in istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1460–1474.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.032>