

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS**



**Oleh:
RIRIN WAHYUNI
NIM. 2030602175**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG**

2024



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring), Telepon 0711 354668, Palembang 30267







Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

Nama : Ririn Wahyuni
NIM / Program Studi : 2030602175/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Muhammad Rusdi, S.E., M.Sc t.t. 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Iccu Sri Gustina, S.S, MM t.t.: 
Tanggal	Penguji Utama	: Emi Yulia Siska, SE., M.Si t.t.: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Mail Hilian Batin, S.E.I., ME t.t.: 
Tanggal	Ketua Sidang	: Chici Rina Putri Pratama, M.E t.t.: 
Tanggal	Sekretaris Sidang	: Pamuji, S.E.I., ME t.t.: 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Wahyuni
No. Induk Mahasiswa : 2030602175
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : S1 Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat
Daerah Kabupaten Musi Rawas

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini, secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian atau karya ilmiah saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, Mei 2024
saya yang menyatakan


Ririn Wahyuni
Nim. 2030602175



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang Kode Pos 30126


PENGESAHAN DEKAN

Nama Mahasiswa : Ririn Wahyuni
NIM/ Program Studi : 2030602175 / Ekonomi Syariah
Skripsi Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi
Rawas

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Palembang, 30 Mei 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Heri Junaidi, M.A
NIP. 196901241998031006



PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring), Telp. 0711-354668 Palembang 30267

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Ririn Wahyuni
NIM : 2030602175
Program Studi : Ekonomi Syariah
Skripsi Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 5 Juni 2024

Penguji Utama

Penguji Kedua,

Emi Yulia Siska, S.E., M.Si
NIP. 1974077012009012005

Mail Hilian Batin, S.E.I., ME
NIP. 199306152019031013

Mengetahui,
Wakil Dekan I



Dr. Rika Lidyah, SE, M.Si, Ak.CA
NIP. 197504082003122001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan. dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ririn Wahyuni
NIM : 2030602175
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing Utama

Dr. Muhammad Rusdi, S.E.,M.Sc
NIP. 197001302006041001

Palembang, 8 Maret 2024

Pembimbing Kedua

Iccu Sri Gustina, S.S, MM
NIP. 201803012308198312

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan“**

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah itu, lebarkan lagi
rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu
serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi,
gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”**

(Boy Chandra)

PERSEMBAHAN

Rasa syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan
berkah dan atas segala kemudahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
setelah melalui berbagai proses yang panjang.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT telah memberikan kekuatan, kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tuaku yang tercinta dan tersayang ayahanda Parada dan Ibundaku Syamsia yang selalu memberikan waktu, semangat, nasehat, dukungan moral maupun material serta selalu mendoakan yang tiada batas untuk kesuksesanku.
- ❖ Kedua Saudaraku, Adikku Diego Maradona dan Syara Destriana Azzara.
- ❖ Teman – teman seperjuanganku yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Serta Almamater tercinta UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharga.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	š	Es (dengan titik diatas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Za</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan ye
ص	<i>Sad</i>	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Dad</i>	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	<i>Ta</i>	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'ain</i>	„	Koma terbalik (didas)
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Ki
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka

ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Wau</i>	W	We
ه	<i>Ha</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	„	Apostrop
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعقدین عدة	Ditulis Ditulis	Muta“aqqidin „iddah
----------------	--------------------	------------------------

C. Ta‘marbutah

1. Bila dimatikan ditulish

هبة جشية	Ditulis Ditulis	Hibbah Jizyah
-------------	--------------------	------------------

Ketentuan ini tidak berlaku untuk istilah Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti "zakat", "salat", dan istilah-istilah sejenis, kecuali bila diperlukan untuk mempertahankan pengucapan aslinya. Kata sandang "al" ditulis dengan huruf h ketika bertemu dengan kata sandang "al" dan bacaan kedua kata itu terpisah.

كزامة الاوالياء	Ditulis	Karamahal-aulya
-----------------	---------	-----------------

2. Bilata‘marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

سكاة الفطر	Ditulis	Zakatulfitri
------------	---------	--------------

D. Vokal Pendek

/ _____	Fathah	Ditulis	A
/ _____	Kasrah	Ditulis	I
9 _____	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah+alif جاهلية	Ditulis	A Jahiliyyah
Fathah+ya`mati يظعى	Ditulis	A yas`a
Kasrah+ya`mati كريم	Ditulis	I Karim
Dammah+wawumati فروض	Ditulis	U Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah+ya`mati بييتكم	Ditulis	Ai Bainakum
Fathah+wawumati قول	Ditulis	Au Qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

انتما	Ditulis	A ^ˁ antum
عدت	Ditulis	U ^ˁ iddat
لنن شكز	Ditulis	La ^ˁ insyakart um

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah

القران	Ditulis	al-Qur ^ˁ an
القياس	Ditulis	al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf

Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf

/(el)nya.

الظماء	Ditulis	as-Sama
الشمض	Ditulis	asy-Syam

3. Penelitian Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذويالفرود	Ditulis	zawial-furud
اهل الظنة	Ditulis	ahlas-sunnah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala *likert*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($0,428 < 1,994$) dengan tingkat signifikan $0,670 > 0,05$ yang artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3,987 > 1,994$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ ($16,205 > 3,13$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency. This research uses quantitative methods and data collection uses a questionnaire with a Likert scale. Determining the sample in this study used a simple random sampling technique by determining the number of samples using the Slovin formula, so that the sample in this study totaled 73 employees. The data analysis technique used in this research is instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing.

The results of this research show that the leadership variable has a $t_{count} < t_{table}$ value ($0,428 < 1,994$) with a significance level of $0,670 > 0,05$, which means that the leadership variable has no effect and is not significant on employee performance and the work motivation variable has a $t_{count} > t_{table}$ value ($3,987 > 1,994$) with a significance level of $0,00 < 0,05$, which means that work motivation has a significant and influential effect on employee performance. The results of this research simultaneously show that the leadership and work motivation variables have a $f_{count} > f_{table}$ value ($16,205 > 3,13$) with a significance level of $0,000 < 0,05$, which means that together the variables of leadership and work motivation have a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Musi Rawas Regency.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas”.

Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan arahan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengakui bahwa ada beberapa kesalahan dan tantangan, namun dengan penuh rasa syukur, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Ayahanda Parada dan Ibunda Syamsia, yang senantiasa mengiringi penulis dengan kasih sayang, mendoakan serta memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah melimpahkan rezeki kepadanya, dan melindungi kedua orang tua saya.
2. Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag.,M.Si. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menuntut ilmu di kampus biru tercinta.
3. Dr. Heri Junaidi, M.A, selaku Dekan fakultas ekonomi dan bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
4. Dr. Rinol Sumantri, M.E.I selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang yang telah membantun proses kelancaran studi penulis.
5. Dr. Muhammad Rusdi, S.E.,M.Sc selaku pembimbing I, yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran dalam proses penulisan studi penulis.
6. Iceu Sri Gustiana, S.S.,MM selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran dalam proses penulisan studi penulis.
7. Kepada Ibu Mulyani Rizki, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik penulis.
8. Para dosen dan asisten serta seluruh staf, UIN Raden Fatah Palembang.
9. Seluruh staf perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.
10. Kepada pimpinan dan staf kantor Sekretariat Daerah Kab. Musi Rawas yang telah mengizinkan untuk penelitian dikantor tersebut.

11. Terima kasih kepada teman seperjuangan saya Beli Aulia, Salsabila, Oppie Bella, Indah Fitri Islami, Maya Safitri, Moresta Juliantari, Novita Sari, dan Nova Yana. Serta Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu.
12. Terima kasih kepada teman seperjuangan Ekonomi Syariah angkatan 2020.
13. Dan yang terakhir, kepada diri sendiri terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha sampai titik ini, terimakasih karena mumutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan pengetahuan, penulis melakukan kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan lebih lanjut. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya para peneliti selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Palembang, 20 Februari 2024

Penulis

Ririn Wahyuni

2030602175

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN IZIN PENJILIDAN	iv
NOTA DINAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PENDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. <i>Grand Thoery</i>	14
1. Pengertian Kinerja	15
2. Penilaian Kinerja	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
4. Indikator Kinerja	18
5. Kinerja Dalam Islam	19
B. Kepemimpinan	20
1. Pengertian Kepemimpinan	20
2. Tipe-Tipe Kepemimpinan	21
3. Indikator Kepemimpinan.....	23
4. Kepemimpinan Dalam Islam.....	24
C. Motivasi Kerja.....	25
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
3. Indikator Motivasi kerja	27
4. Motivasi Kerja Dalam Islam	28
D. Penelitian Terdahulu	29
E. Kerangka Berpikir.....	33

F. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Sumber Data.....	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Definisi Operasional Variabel.....	44
G. Instrumen Penelitian	46
H. Teknik Analisis Data.....	47
I. Uji Asumsi Klasik.....	48
J. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
1. Sejarah Musi Rawas	53
2. Visi dan Misi	54
3. Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah.....	55
4. Stuktur Organisasi	56
B. Karakteristik Responden	56
1. Usia.....	57
2. Jenis kelamin	57
3. Pendidikan Terakhir	58
4. Jenis pegawai.....	59
5. Lama bekerja	59
C. Instrumen Penelitian	60
1. Hasil Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas.....	62
D. Teknik Analisis Data.....	63
1. Uji Asumsi Klasik.....	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolinieritas	64
c. Uji Heteroskedastisitas	65
E. Uji Hipotesis	66
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
2. Uji t.....	68
3. Uji F.....	69
F. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian kinerja pegawai	3
Tabel 1.2 Pencapaian kinerja pegawai 2020-2023.....	4
Tabel 1.3 <i>Research gap</i> Kepemimpinan	9
Tabel 1.4 <i>Research gap</i> motivasi kerja	9
Tabel 2.1 Studi Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.14 Uji T Parsial	68
Tabel 4.15 Hasil UJI F	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Hasil uji normalitas	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial dan selalu cenderung hidup bermasyarakat. Hal ini terlihat baik dalam kehidupan berkeluarga, organisasi sosial, maupun ketika memasuki dunia kerja. Orang tersebut akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi adalah satuan sosial yang secara sadar sesuai dengan batas-batas reaktif yang terlihat dan terus berupaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008).¹

Untuk mencapai tujuan organisasi, masing-masing organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kemampuan yang diperlukan untuk terciptanya suatu kegiatan atau peristiwa. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting (Wirawan 2009). Sumber daya manusia dianggap penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dan merupakan pengeluaran utama suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).²

Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan manajemen dalam upayanya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Baik pihak swasta maupun pemerintah sangat membutuhkan pengelolaan yang baik

¹ Yuniartin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 3 (2019): 76.

² Ibid Hlm 77

untuk melayani rakyat dan masyarakat. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada individu-individu dalam organisasi tersebut yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik.³

Suatu instansi mempunyai tanggung jawab, visi dan misi untuk menjalankan misinya yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawainya.⁴ Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai bagian dari kinerja pekerjaannya, yang dilakukan karyawan sebagai respons terhadap perannya dalam lembaga. Kinerja pegawai harus mendukung terwujudnya visi dan misi lembaga tersebut.⁵

Sekretariat Kabupaten Musi Rawas merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan bantuan pelayanan kepada Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas mempunyai harapan yang tinggi terhadap kinerja yang tinggi dari para pegawainya untuk menunjang kinerja Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Semakin banyak pegawai yang berkinerja baik maka kinerja pemerintah kabupaten secara keseluruhan akan meningkat dan dengan demikian pemerintah Kabupaten Musi Rawas akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

³ Maria Kuruway, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 1 (2021): 85.

⁴ Arian Yusuf Wicaksono Danu Prawira Harja, Darianto, Ardiansyah Ahsanul Hayat, M. David, "Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan," *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi* 38, no. 2 (2021): 61.

⁵ Adi Munasib Sri Hariati Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 249.

Kinerja memiliki peranan penting dalam melihat tingkat pencapaian hasil kerja para pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga dimana dapat dilihat sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan secara optimal, sehingga kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi dan individu berguna untuk mencapai kinerja pekerjaannya.⁶

Tabel 1.1
Penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	A+	90-100	Memuaskan
2.	A	80-89	Memenuhi Standar
3.	B	70-79	Standar
4.	C	60-69	Di Bawah Standar
5.	D	<50	Tidak Memuaskan

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan kategori dari nilai angka yang dicapai. Sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Permasalahan yang dialami sekretariat daerah Kabupaten Musi Rawas dapat diketahui berdasarkan data pencapaian kinerja sekretariat daerah pada tahun 2020-2023 sebagai berikut:

⁶ Hethi Eriyanti Matingmabi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 19 (2023): 360.

Tabel 1.2
Pencapaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas Tahun 2020-2023

Tahun	Target pencapaian	Pegawai	Realisasi kinerja pegawai	Intrepretasi
2020	100%	278	75%	Standar
2021	100%	274	62%	Dibawah Standar
2022	100%	276	80%	Memenuhi Standar
2023	100%	272	67%	Dibawah Standar

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas mengalami penurunan selama 4 tahun terakhir dimana dari tahun 2020 hasil kerja pegawai sebesar 75% mendapat nilai standar, di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 62% mendapat nilai dibawah standar, di tahun 2022 mengalami peningkatan nilai sebesar 80% mendapat nilai memenuhi standar, dan di tahun 2023 mengalami penurunan lagi sebesar 67% yang mendapat nilai dibawah standar. Dari hasil kerja selama empat tahun terakhir dapat dilihat bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas mengalami naik turunnya kinerja pegawai dan belum dapat mencapai target yang sesuai yang diinginkan.

Faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, antara lain ketidakpatuhan terhadap peraturan akibat tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pengaruh lingkungan, berkurangnya motivasi rekan kerja, dan berkurangnya efisiensi kerja. Masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga proses pekerjaan terjadinya keterlambatan dalam suatu organisasi. Semua ini menjadi alasan mengapa prestasi kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Musi Rawas menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, ditemukan bahwa terjadinya kesalahan komunikasi antara pimpinan dan bawahannya, kurangnya keteladanan dari pimpinan kepada bawahannya menyebabkan kurangnya pemahaman di antara keduanya dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai tersebut. Pemimpin masih kurang tegas kepada pegawai yang belum optimal melaksanakan tugasnya dan masih kurangnya monitoring tiap-tiap tugas yang diberikan kepada pegawai. Sehingga hal ini mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, bahwa pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi terhadap permasalahan atau tantangan yang muncul. Menunjukkan bahwa pemimpin lebih fokus pada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan. Kondisi-kondisi tersebut menggambarkan fenomena terjadinya masalah kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Mengenai motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, masih adanya pegawai yang kurang termotivasi karena pegawai kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Ada pula pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti halnya lainnya, masih ada sebagian pegawai yang belum menguasai penggunaan peralatan kantor dan masih ada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja selama ini disebabkan oleh kurangnya apresiasi atas kontribusi

individu, tanggung jawab, penghargaan/insentif yang tidak dilakukan secara adil dan merata kepada pegawai, sehingga pada akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai dan tentunya berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Situasi tersebut semuanya menggambarkan fenomena permasalahan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan. Pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses menjalankan aktivitas dan dalam mempengaruhi serta membimbing pegawainya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan. Peran seorang pemimpin dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya tergantung pada arahnya.⁷ Salah satu cara untuk menggambarkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing, mendukung, dan mengelola seluruh unsur dalam tim atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan produktivitas pegawai maka akan terpenuhinya kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

Agama islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada alquran dan hadis. Secara garis besar kepemimpinan islam atau *islamic leadership* mempunyai empat elemen

⁷ Erna Srianti Mustamin, Ahmad Musseng, and Sutardjo Tui, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa," *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 2 (2020): 185.

⁸ Sundoro Yekti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Paradigma* 1, no. 3 (2017): 339.

pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh nabi Muhammad SAW. Diantaranya: tabligh, siddiq, amanah dan fathonah. Seorang pemimpin perusahaan yang mengimplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh (Arviyan, 2009). Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang didasarkan pada prinsip syariah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara produktif.⁹

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi. Asal usul kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere," yang berarti meningkatkan atau menjalankan. Dalam konteks manajemen, motivasi fokus pada sumber daya manusia secara umum, terutama pada bawahan. Motivasi mencakup pertimbangan tentang cara mengarahkan potensi dan energi bawahan sehingga mereka bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

Motivasi adalah pendorong internal bagi seorang pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik dapat terwujud jika pegawai memiliki dorongan intrinsik. Dorongan ini muncul ketika seseorang memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, seperti keinginan untuk mencapai

⁹ Setia Iriyanto Miftachul Jannah, Suwardi, "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)," *Universitas Muhammadiyah Semarang* 12, no. 1 (2016): 17.

¹⁰ Mustamin, Musseng, and Tui, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa." *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 2 (2020): 185.

kesuksesan, kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, dan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan atau kekuasaan. Tidak semua pegawai termotivasi hanya oleh faktor materi; selain uang dan fasilitas, perhatian dari atasan, pemberian penghargaan kepada yang berprestasi, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga dapat memengaruhi motivasi pegawai. Semua faktor tersebut dapat menjadi pendorong agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya.¹¹

Motivasi kerja islami dapat diartikan sebagai dorongan seseorang untuk berbuat kebaikan, untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan manusia pada umumnya, baik kebutuhan fisik maupun non fisik dan psikologis serta sosial. Kehidupan manusia tidak lepas dari masalah bisnis sebagai manifestasi dan aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Orang tetap bekerja sepanjang hidupnya karena tanpa bekerja orang akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqulkhoirot* (bersaing dalam kebaikan).¹²

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari independen yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

¹¹ Sujarwadi Abd Rahman, Megawaty Sangkota, Muhamad Gulom, Muhammad Yasin, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una," *Jurnal Ekonomi Trend* 10, no. 01 (2022): 35.

¹² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

Tabel 1.3
Research gap Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Peneliti	Hasil Penelitian
	Made Yoga Pratama	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
	Adhika Devi Aryani	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diteliti Made Yoga Pratama (2023), menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹³ Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhika Devi Aryani (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁴

Tabel 1.4
Research gap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Peneliti	Hasil Penelitian
	Gusni Warnita Agus Salim M dan Novi Yanti	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
	Dina Sumarni	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan *research gap* terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti Gusni Warnita Agus Salim M dan Novi Yanti (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

¹³ I Made Yoga Pratama, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung," *Journal Of Social Science Research* 3, no. 4 (2023): 8756.

¹⁴ Adhika Devi Aryani, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang," *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*, 2018, 639.

kinerja pegawai¹⁵. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Sumarni (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁶

Berdasarkan dari pemaparan yang diuraikan diatas adanya fenomena permasalahan dan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menyatakan tidak konsisten dalam memberikan hasil penelitiannya, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dalam Penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas?

¹⁵ Novi Yanti Gusni Warnita; Agussalim M., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan,” *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 2 (2022): 338.

¹⁶ Dina Sumarni, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kineja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan,” *Jurnal Manajemen* 1, no. 2 (2022): 89.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini hanya dibatasi untuk menghindari terlalu luasnya penelitian yang akan dilakukan, maka penelitian ini hanya mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas “

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis

- a. Bagi peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan manajemen yang diperoleh selama kuliah, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar akademik.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Manfaat secara praktis

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas untuk meningkatkan pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Pemahaman tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Agar dalam penelitian ini dapat terarah dan lebih sistematis, maka dalam penyusunan skripsi ini dibagi dalam lima bab, dimana dalam setiap bab terdiri dari sub-sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta teori-teori lain yang mendukung. Selain itu, bab ini berisi bahasan hasil penelitian, ringkasan hasil penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi variabel penelitian dan definisinya, penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan hasil penelitian, analisis data dan pembahasannya secara lengkap.

BAB V: KESIMPULAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian dan saran kepada pihak-pihak yang memperoleh manfaat dari penelitian.

BAB II

Landasan Teori

A. *Grand Thoery*

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang mendefinisikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Fritz Heider pada tahun 1958 adalah orang yang mencetuskan teori atribusi yang membahas tentang upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal.¹⁷

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

¹⁷ I Gede Sudha Cahyana I Ketut Jati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Akuntansi* 18, no. 2 (2017): 1322.

Teori atribusi telah menjadi salah satu pendekatan yang paling relevan dalam menjelaskan perilaku kinerja.¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada karakter personal pegawai itu sendiri. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai.

1. Pengertian kinerja

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.¹⁹

Sinambela, dkk. (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

¹⁸ I Gusti Agung Oka Sudeva and Ni Ketut Rasmini, "Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Akuntansi* 31, no. 11 (2021): 2829.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).²⁰

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses di mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik karyawan berkinerja selama waktu periode tertentu (Bacal, 2012). Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan.²¹ Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.²²

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2019).

²¹ Alexander Thian, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Andi, 2022).

²² Jufri Alberto, Syamsul Amar B, and Dina Patrisia, "The Influence of Leadership , Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City," *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting* 64 (2019): 910.

memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

Menilai kinerja pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian, hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *reward* dan/atau untuk penilaian karier.²³

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.²⁴

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang

²³ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA CV, 2018).

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.²⁵

4. Indikator kinerja

Definisi indikator kinerja adalah sebagai nilai fisik yang digunakan untuk mengukur, membandingkan, dan mengelola kinerja organisasi secara keseluruhan (Gosellin, 2005).²⁶ Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan Robbins dan Judge (2015), yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁷

²⁵ Ibid hlm 68

²⁶ Wahdiyati Mako, *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik* (Malang: UB Press, 2021).

²⁷ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022).

5. Kinerja dalam Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolok ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya wajib bekerja dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat (Didin Hafidhuddin, 1997).²⁸ Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S Al-Ahqaf:19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

²⁸ Hishna Syadiida Rahman Fuad Mas'ud, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 01 (2022): 979.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.²⁹

B. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Stephen P Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai suatu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan memengaruhi anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.³⁰ Sementara itu, Kreitner dan Kinich (2010: 467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.³¹

²⁹ Arman Paramansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021).

³⁰ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Intrans Publishing Wisma Kalimetro, 2018).

³¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Depok: Rajawali Pers, 2019).

Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pimpinan dan yang dipimpin. Sedangkan menurut Gibson, dkk, kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Berikutnya, Harold Koontz, Cyril O'Donnel dan Heinz Wehrich mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses memengaruhi orang (anggota organisasi) sehingga akan mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan antusiasme yang tinggi.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami di antara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu kelompok.³²

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Secara umum terdapat 3 (tiga) tipe kepemimpinan, yaitu:³³

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam

³² Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³³ Veithzal Rivai Zainal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

seagala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang di dalam unit masing-masing.

3. Indikator Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2006:154) mengemukakan bahwa secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:³⁴

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

c. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas- tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan

³⁴ Adam Latif, *Kepemimpinan Pemerintahan Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan* (Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media, 2020).

gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

d. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

4. Kepemimpinan Dalam Islam

Menurut Ahmad (2011) Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Menurut Hossain dalam Ahmad (2011) Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah bukanlah suatu hal yang terbilang baru di lapisan masyarakat. Namun, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan. Menurut Hakim (2012) Kepemimpinan Islami terdiri dari empat indikator yang dapat diukur yaitu

Shidiq (jujur), Amanah (dapat dipercaya), Fathonah (cerdas), Tabligh (menyampaikan).³⁵

Kepemimpinan dalam konsep al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.³⁶

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau dapat disebut juga dengan *to move*. Dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi mampu menggerakkan seseorang untuk berusaha melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.³⁷ Motivasi merupakan proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan juga ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sedangkan teori Abraham Maslow motivasi

³⁵ Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (2021): 446.

³⁶ Kurniawan et al., "Konsep Kepemimpinan Dalam Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 3.

³⁷ Mardalena Sarinah Endang Solichin, "The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance (Case Study At Merangin Regency Settlement Area Office Employees)," *Management Science* 1, no. 5 (2020): 770.

merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan manusia. Orang yang memiliki motivasi yang besar merupakan seseorang yang memiliki alasan yang kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁸

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti menggerakkan. Menurut Robbins dan Coulter (2014:459) motivasi adalah proses seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Santoso (2017:255) menyebutkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan

³⁸ Budi Sunarso, *Perilaku Organisasi* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021).

memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.³⁹

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2015: 116):⁴⁰

a. Faktor Internal

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Ada jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

3. Indikator Motivasi kerja

menurut Maslow dalam Robbins & Coutler (2010) indikator motivasi kerja yaitu:⁴¹

³⁹ Lendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media, 2021).

⁴⁰ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan social (*social needs*), yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

4. Motivasi Kerja Dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyuruh dan memotivasi bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang motivasi kerja yaitu:

⁴¹ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020).

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴²

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti.

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Mardalena, Sarinah, dan Endang Solichin,(2020) <i>The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance (Case Study At Merangin Regency Settlement Area</i>	Persamaan variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan lokasi penelitian perbedaan variabel X disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

⁴² Andi Mardiana, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo* 2, no. 1 (2021): 7.

	<i>Office Employees)</i>			
2.	Jufri Alberto, Syamsul Amar B, dan Dina Patrisia (2019) <i>The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City</i>	Persamaan variabel X kepemimpinan dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan lokasi penelitian perbedaan variabel X budaya organisasi dan iklim kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
3.	Salmiah Syurya, Jeni Kamase, dan Roslina Alam (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare	Persamaan variabel X kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan lokasi penelitian dan variabel X budaya organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Akhmad Buhari, Indra Prasetyo, Chamariyah (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan	Persamaan variabel X motivasi dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan variabel X gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai

5.	Dewi Sukaisih, Sunarno, dan Sutono (2022) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak	Persamaan variabel X kepemimpinan dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan variabel X lingkungan kerja dan kepuasan kerja motivasi kerja sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Persamaan variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan variabel X komunikasi dan beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Made Yoga Pratama (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung	Persamaan variabel X kepemimpinan motivasi kerja dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan lokasi penelitian dan variabel X Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8.	Adhika Devi Aryani (2018) Pengaruh	Persamaan variabel X kepemimpinan	Perbedaan variabel X kompetensi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

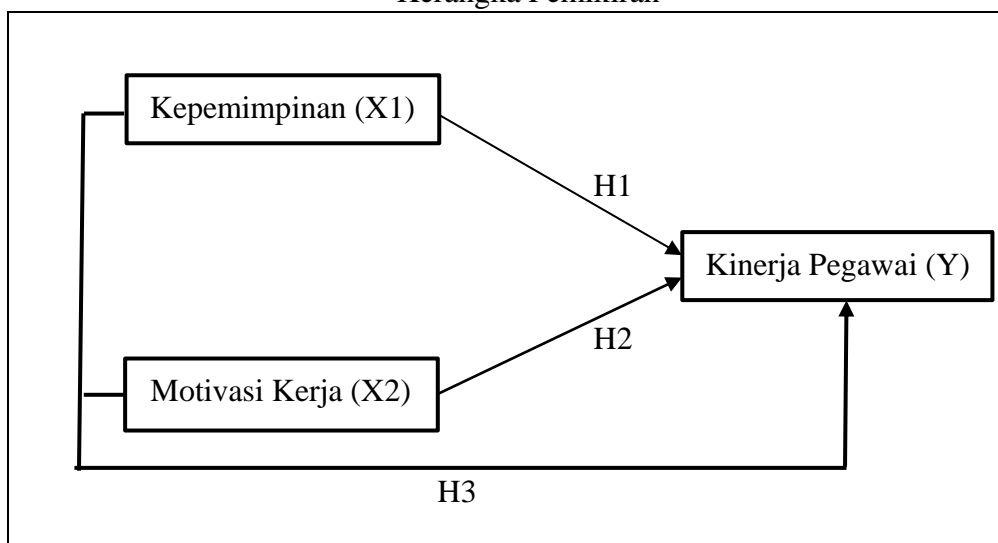
	Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang	motivasi dan variabel Y kinerja pegawai	lingkungan kerja dan komitmen	kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai
9.	Gusni Warnita, Agus Salim M. Dan Novi Yanti (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	Persamaan variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan lokasi penelitian, variabel prestasi kerja dan variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
10.	Dina Sumarni (2022) pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten aceh selatan	Persamaan variabel X motivasi dan variabel Y kinerja pegawai	Perbedaan variabel X disiplin kerja dan kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin dan kompetensi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori- teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel

yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi yang berbeda. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti.⁴³ Berikut kerangka berfikir pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Ket: \longrightarrow : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri

\dashrightarrow : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan/bersama-sama

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang belum ditentukan atau suatu jawaban sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: ALFABETA, 2019).

penelitian.⁴⁴ Kebenaran dari hipotesis ini harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistik hipotesis didefinisikan sebagai pernyataan tentang keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian terhadap penelitian yang akan dilakukan.⁴⁵ Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Stephen P Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai suatu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan memengaruhi anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Made Yoga Pratama (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung, menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya, bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat merupakan suatu

⁴⁴ Eri Barlian, *Metodelogi Kuantitatif Dan Kualitatif* (Padang: Sukabinas Press, 2016).

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh bagian protokol dan komunikasi pimpinan kabupaten Bandung. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan baik kinerja pegawai juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin.⁴⁶

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Salmiah Syurya dkk, dengan judul pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Pare-Pare, dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁷

Dari pemaparan diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau dapat disebut juga dengan *to move*. Dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi mampu menggerakkan seseorang untuk berusaha melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan juga ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

⁴⁶ Pratama, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung."

⁴⁷ Salmiah Syurya, Jeni Kamase, and Roslina Alam, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare," *Journal of Management* 2, no. 3 (2019): 184.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gusni Warnita, Agus Salim M Dan Novi Yanti (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang besar bisa dilihat dalam semangat kerja yang besar pula serta memberikan hasil kerja yang efektif.⁴⁸

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Eko Purnomo dan Rahayu Triasriry dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Ngawi dengan disiplin kerja sebagi variabel intervening, dengan hasil menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁹

Dari pemaparan diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

⁴⁸ Gusni Warnita; Agussalim M., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan."

⁴⁹ Rahayu Triastity Eko Purnomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11, no. 1 (2017): 46.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Stephen P Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dimana motivasi mampu menggerakkan seseorang untuk berusaha melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan juga ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.⁵⁰ Dan penelitian yang dilakukan oleh Racmi Yulianti yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

⁵⁰ Nur Rahmah Andayani Rahayu Saputri, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam," *Journal of Applied Business Administration Vol 2*, no. 2 (2018): 149.

pegawai.⁵¹ Yang artinya semakin baik tingkat kepemimpinan dan motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Dari pemaparan diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H0: Kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

⁵¹ Rachmi Yulianti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten," *Jurnal Administrasi Negara* 3, no. 2 (2015): 65.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka-angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis guna mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.⁵² Data kuantitatif adalah data yang berupa angka dan sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.⁵³ Variabel pada penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas (*independent*) terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian. Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada Sekertariat daerah kabupaten Musi Rawas, yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera KM 12,5 Komplek Perkantoran Bupati, Kec. Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661.

⁵² Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).

⁵³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: KENCANA, 2013).

C. Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu, kuesioner, dan observasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu pegawai sekretariat daerah Kab. Musi Rawas.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya yaitu peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: penelitian terdahulu, literatur-literatur, jurnal yang relevan dengan penelitian ini, dan media elektronik (internet).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. *Element* populasi adalah keseluruhan subjek yang akan

diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada sekretariat daerah Kab. Musi Rawas yang berjumlah 272 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁵ Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.⁵⁶ Maka rumus yang digunakan untuk menentukan sampel pada populasi penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah banyaknya sampel

N = Banyaknya populasi

e = standar eror (10%)

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: ALFABETA, 2018).

⁵⁵ Ibid. hlm. 131

⁵⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.

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

$$n = \frac{272}{1 + 272(0,1)^2}$$

$$n = \frac{272}{1 + 272 (0,01)}$$

$$n = \frac{272}{1 + 2,72}$$

$$n = \frac{272}{3,72}$$

$$n = 73,118279569892$$

Untuk memudahkan peneliti dalam pengelolaan data, maka peneliti membulatkan sampel dari 73,118279569892 dibulatkan menjadi 73. Kesimpulan dari besarnya populasi yang tidak diketahui jumlahnya kemudian dihitung dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang harus digunakan peneliti dalam penelitian ini sebanyak 73

Untuk teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak (*simple random sampling*) atau bisa juga disebut dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi tiap-tiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik sampel secara acak (*probability sampling*) yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* atau teknik pengambilan sampel yang diambil secara acak sederhana. Dikatakan *simple* (sederhana) karena

anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut.⁵⁷ Sehingga teknik untuk penyebaran kuesioner (angket) dilakukan dengan dua cara yakni dengan menggunakan penyebaran secara langsung dan tidak langsung. Untuk penyebaran kuesioner secara tidak langsung atau online sendiri dengan menggunakan bantuan “*Google Form*”. Kuesioner online digunakan dengan tujuan untuk meminimalisir biaya, waktu dan tenaga peneliti pada saat penggalan data dilapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan link lewat *google forms* yang berisikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban.⁵⁸ Disini peneliti akan memberikan angket atau kuesioner kepada pegawai sekretariat daerah Kab. Musi Rawas.

Kuesioner (angket) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik penyebaran

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2018.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: ALFABETA, 2014).

kuisisioner⁵⁹, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden yaitu pegawai sekretariat daerah Kab. Musi Rawas.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1, 2, 3, 4, 5). Dalam skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang orang mengenai fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban.⁶⁰

- a. Kategori Sangat Setuju = 5
- b. Kategori Setuju = 4
- c. Kategori Netral = 3
- d. Kategori Tidak Setuju = 2
- e. Kategori Sangat Tidak Setuju = 1

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.⁶¹ Observasi dilakukan untuk menjelaskan atau menjawab permasalahan pada penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam 2 kelompok besar yaitu bebas dan terikat. Definisi dari operasional variabel pada penelitian ini adalah:⁶²

⁵⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2019.

⁶¹ Didin Fatihudin, *Metode Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* (Sidoarjo: Zifatama, 2020).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut variabel bebas sebab berfungsi mempengaruhi variabel lainnya.⁶³ Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu, kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶⁴ Dimana penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan	Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Stephen P Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.	a. Bersifat adil b. Mendukung Tujuan c. Menciptakan rasa aman d. Bersikap menghargai

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*.

⁶³ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode)* (Kuningan: Hidayatul Quran, 2019).

⁶⁴ dkk Amruddin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bakipandeyan: Pradina Pustaka, 2022).

Motivasi Kerja	Motivasi berasal dari kata <i>movere</i> yang artinya dorongan atau dapat disebut juga dengan <i>to move</i> . Dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi mampu menggerakkan seseorang untuk berusaha melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan penghargaan
Kinerja Pegawai	Istilah kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Komitmen kerja

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu di ukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel.

Adapun kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.⁶⁵

2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui apakah ada data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5, 0,6, hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.⁶⁶

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari

⁶⁵ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS* (Jakarta: Guepedia, 2018).

⁶⁶ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)* (Guepedia, 2021).

hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.⁶⁷

Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, dengan bantuan program SPSS. Setelah semua data diperoleh, maka dilanjutkan pengolahan data atau analisis data. Adapun teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

I. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik dalam penelitian ini, penulis melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, variabel atau residual apakah memiliki distribusi normal. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen agar berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya adalah apabila signifikansi data $> 0,05$ maka data adalah normal, sebaliknya apabila $< 0,05$ data tidak normal.⁶⁸

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁶⁸ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen didalam regresi berganda dalam persamaan. Tujuan dari dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model yang tidak mempunyai korelasi antar variabel bebas disebut sebagai model regresi yang baik.

Pengujian multikolonieritas dapat menggunakan beberapa cara. Salah satu diantaranya adalah dengan melihat nilai “*tolerance value*” atau “*variance inflation factor*” (VIF). Uji ini dipilih karena merupakan uji yang lebih terpercaya dalam mendeteksi multikolonieritas. Selain itu, uji ini merupakan uji yang lebih lengkap dalam menganalisis data apabila dibandingkan dengan uji yang lain.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji “*tolerance value*” atau “*variance inflation factor*” (VIF) yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka model regresi tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$ maka model regresi terdapat multikolinearitas.⁶⁹

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan varian

⁶⁹ Agus Widarjono, *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan EViews* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018).

dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji glejser. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat jika signifikan korelasi dari 0,05 maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁷⁰

J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengambil kesimpulan atau membuat generalasi tentang populasi berdasarkan data sampel yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian kuantitatif, uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.⁷¹ Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif untuk hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua variabel atau lebih antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).⁷² Persamaan regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

⁷⁰ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010).

⁷¹ Annastasia Sintia Lamonge, *Metode Penelitian Kuantitatif: Perhitungan Manual Dan SPSS* (Padang: Get Press Indonesia, 2023).

⁷² Rahmi Roza, *Tutorial Sistem Informasi Prediksi Jumlah Pelanggan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter* (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020).

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Standar Error

2. Uji t

Uji t (*t-test*) adalah uji yang dipakai untuk melihat pengaruh parsial variabel- variabel bebas (*independent*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*). Dasar analisis dari uji hipotesis dapat dilihat dari uji t, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila nilai t hitung > t table atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai t hitung < t table atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.⁷³

⁷³ Hantono Hironymus Ghodang, *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar Dan Aplikasi Analisis Regresi Dan Jalur Dengan SPSS)* (Medan: Mitra Grup, 2020).

3. Uji F

Uji t (*t-test*) adalah uji yang dipakai untuk melihat pengaruh parsial variabel- variabel bebas (*independent*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*). Dasar analisis dari uji hipotesis dapat dilihat dari uji t, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ tabel artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.⁷⁴

⁷⁴ Sari Bulan Tambunan, *Determinan Kualitas Laporan Keuangan Pada Organisasi Bisnis (Tinjauan Pada UMKM)* (Padang: PT Inovasi Pratama Internasional, 2023).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Musi Rawas

Awalnya Kabupaten Musi Rawas termasuk dalam wilayah keresidenan Palembang (1825-1966). Hal ini diawali oleh jatuhnya Kesultanan Palembang dan perlawanan Benteng Jati serta Enam Pasirah dari Pasemah Lebar ke tangan pemerintah Belanda. Sejak Saat itu Belanda mengadakan ekspansi dan penyusunan pemerintahan terhadap daerah ulu Palembang yang berhasil dikuasainya. Sistem yang dipakai adalah Dekonsentrasi. Kemudian Keresidenan Palembang dibagi atas wilayah binaan (Afdeling), yaitu:

1. Afdeling BanguAsin en Kubustreken, ibukotanya Palembang.
2. Afdeling Palembangsche Beneden Landen, ibukotanya Baturaja.
3. Afdeling Palembangsche Boven Landen, ibukotanya Lahat.

Afdeling Palembangsche Boven Landen dibagi dalam beberapa Onder Afdeling (Oafd):

1. Oafd Lematang Ulu, ibukotanya Lahat.
2. Oafd Tanah Pasemah, ibukotanya Bandar.
3. Oafd Lematang Ilir, ibukotanya Muara Enim.
4. Oafd Tebing Tinggi Empat Lawang, ibukotanya Tebing Tinggi.
5. Oafd Musi Ulu, ibukotanya Muara Beliti.
6. Oafd Rawas ibukotanya Surulangun Rawas

Setiap Afdeling dikepalai oleh *Asistent Residen* yang membawahi *Onder Afdeling* yang dikepalai *Controleur* (Kontrolir). Setiap *Onder Afdeling* juga membawahi *Onder Distric* dengan Demang sebagai pimpinannya. Musi Rawas berada pada Afdeling Palembangse Boven Landen.

Pada Tahun 1907, *Onder Distric* Muara Beliti dan Muara Kelingi diintegrasikan kedalam satu *Onder Afdeling* yakni *Onder Afdeling Musi Ulu*. Tahun 1933, jaringan kereta api Palembang Lahat Lubuk Linggau (dibuat antara tahun 1928-1933) dibuka pemerintah Belanda. Hal ini menyebabkan dipindahkan Ibu Kota Oafd Musi Ulu, Muara Beliti ke Lubuk Linggau, yang menjadi cikal bakal ibukota Kabupaten Musi Rawas.

Pada tanggal 17 Februari 1942, kota Lubuk Linggau diduduki Jepang dan Kepala Oafd Musi Ulu *Controleur De Mey* serta *Aspirant Controleur Ten Kate* menyerahkan jabatannya kepada Jepang pada tanggal 20 April 1943. Jepang mengadakan perubahan instansi dan jabatan ke dalam bahasa Jepang. Perubahan inilah yang menjadi titik tolak Hari Jadi Kabupaten Musi Rawas. Perubahan Nama tersebut antara lain: *Onder Afdeling Musi Ulu* diganti dengan Nama Musi Kami Gun dipimpin Gunce (Guntuyo). Sedangkan Oafd Rawas diganti menjadi Rawas Gun.

2. Visi dan Misi

a. Visi

- “Terwujudnya Musi Rawas Maju, Mandiri, dan Bermartabat (MANTAB)”.

b. Misi

- Mewujudkan birokrasi yang profesional berbasis Teknologi Informasi
- Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas
- Pemerataan Infrastruktur yang berkualitas serta Berwawasan Lingkungan
- Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat

3. Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah

a. Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

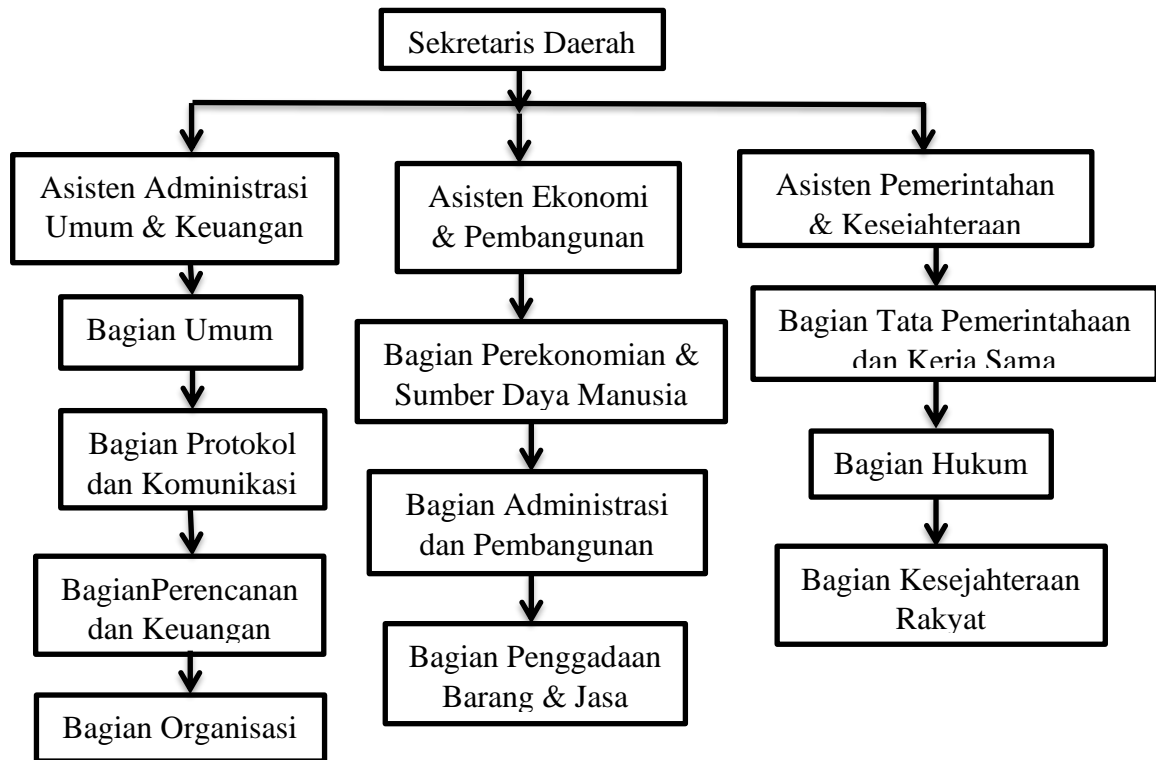
b. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;
- d. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 73 sampel responden. Karakteristik responden berguna untuk mengurai deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran tentang karakteristik responden yang di peroleh dari data diri yang terdapat pada bagian identitas responden meliputi, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Jenis Pegawai, dan Lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang di maksud, maka disajikan tabel mengenai data responden sebagai berikut:

1. Usia

Analisis terhadap responden berdasarkan usia, dilakukan untuk mengetahui ragam umur responden yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	19-29 Tahun	18	25%
2.	30-40 Tahun	32	44%
3.	41-50 Tahun	21	29%
4.	51-60 Tahun	2	3%
5.	Jumlah	73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi dalam penelitian ini didominasi pada usia 19-29 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 25%, kemudian pada usia 30-40 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 44%, selanjutnya pada usia 41-50 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 29%, dan pada usia 51-60 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di sekretariat daerah kab. Musi Rawas di dominasi usia 30-40 tahun sebanyak 32 orang di karenakan di usia tersebut kematangan individual muncul dalam berkerja.

2. Jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	35	48%
2.	Perempuan	38	52%
3.	Jumlah	73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 38 orang dengan persentase 52% dan laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 48%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

3. Pendidikan Terakhir

Analisis terhadap responden berdasarkan umur, dilakukan untuk mengetahui ragam pendidikan responden yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	SMA/SMK	18	25%
2.	D1/D2/D3	4	5%
3.	S1	48	66%
4.	S2	3	4%
5.	Jumlah	73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang dengan persentase 25%, yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, yang berpendidikan S1 sebanyak 48 orang dengan persentase 66%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 4%. Dari

karakteristik pendidikan maka data responden didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 48 orang.

4. Jenis pegawai

Analisis terhadap responden berdasarkan jenis pegawai, dilakukan untuk mengetahui ragam jenis pegawai sebagai responden yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	32	44%
2.	Pegawai Honoror	41	56%
3.	Jumlah	73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 32 orang dengan persentase 44% dan Pegawai Honoror sebanyak 41 orang dengan persentase 56%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh Pegawai Honoror sebanyak 41 orang.

5. Lama bekerja

Analisis terhadap responden berdasarkan lama bekerja, yang dilakukan untuk mengetahui ragam lama bekerja sebagai responden yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	1-5 Tahun	16	22%
2.	6-10 Tahun	11	15%
3.	11-15 Tahun	23	32%
4.	16-20 Tahun	14	19%
5.	21-25 Tahun	7	10%
6.	26-30 Tahun	2	3%
7.	Jumlah	73	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan lama berkerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 22%, kemudian 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 15%, selanjutnya 11-15 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 32%, lalu 16-20 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 19%, selanjutnya 21-25 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, dan pada 26-30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi lama bekerja selama 11-15 Tahun sebanyak 32%.

C. Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Berikut tabel hasil uji validitas data variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,871	0,230	Valid
	X1.2	0,859	0,230	Valid
	X1.3	0,865	0,230	Valid
	X1.4	0,829	0,230	Valid
	X1.5	0,837	0,230	Valid
	X1.6	0,773	0,230	Valid
	X1.7	0,777	0,230	Valid
	X1.8	0,692	0,230	Valid

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa hasil masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,230. Sehingga seluruh butir pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,495	0,230	Valid
	X2.2	0,690	0,230	Valid
	X2.3	0,602	0,230	Valid
	X2.4	0,754	0,230	Valid
	X2.5	0,710	0,230	Valid
	X2.6	0,693	0,230	Valid
	X2.7	0,715	0,230	Valid
	X2.8	0,606	0,230	Valid

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa hasil masing-masing butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,230. Sehingga seluruh butir pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,751	0,230	Valid
	Y2	0,816	0,230	Valid
	Y3	0,773	0,230	Valid
	Y4	0,820	0,230	Valid
	Y5	0,756	0,230	Valid
	Y6	0,771	0,230	Valid
	Y7	0,850	0,230	Valid
	Y8	0,776	0,230	Valid

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa hasil masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,230. Sehingga seluruh butir pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, apabila setiap variabel mempunyai *cronbach's alpha* $> 0,6$ atau koefisien realibilitas lebih besar dari 0,60. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian realibilitas untuk seluruh variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,928	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,924	0,60	Reliabel

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas, bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai $> 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, maka layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.10
Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

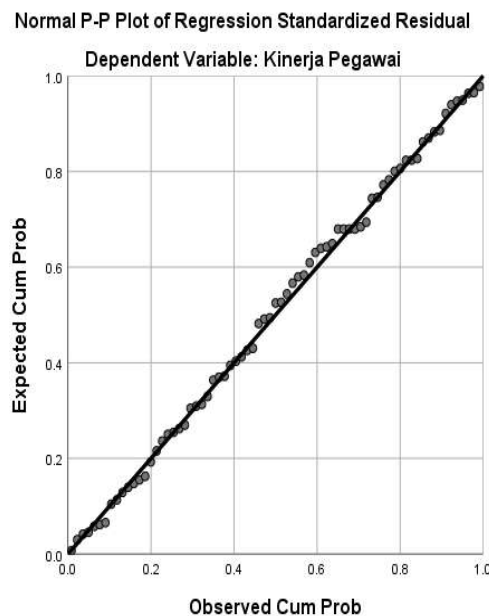
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41957378
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.033
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas *kolmogorov-smirnov* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini normal karena nilai yang dihasilkan $> 0,05$.

Gambar 4.2

Hasil uji normalitas secara grafik



Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa normal plot terlihat titik-titik yang menyebar diseketitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Pengujian

multikolinieritas dilakukan dengan mencari besarnya *variance inflation* gejala dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.11

Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,566	1.768	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,566	1.768	

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel independen $> 0,10$, sedangkan nilai variabel *inflation factor* (VIF) seluruh variabel independen < 10 . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Apabila nilai signifikan (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

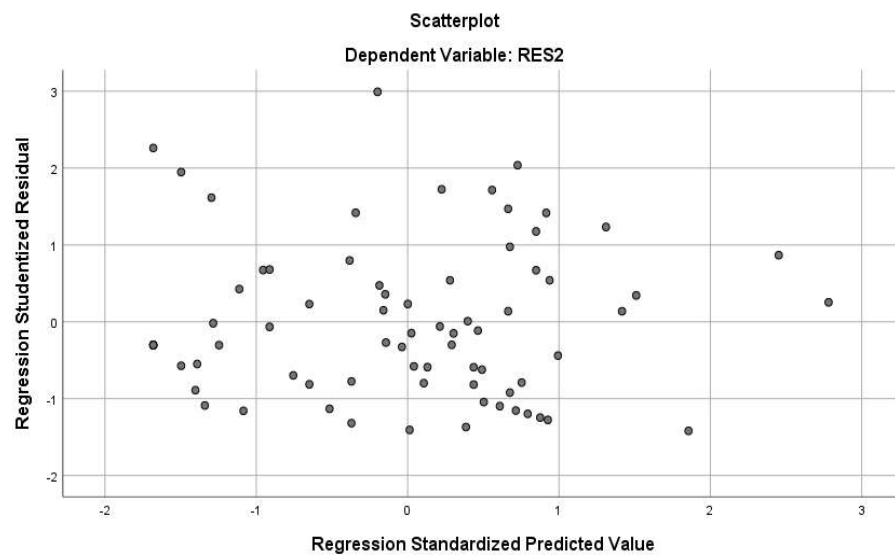
Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,734	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,396	

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Kepemimpinan (X1)

sebesar 0,734 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,396. Dengan menunjukkan nilai signifikansi (sig) kedua variabel $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 diatas dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun diangka dibawah nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	.418		4.665	.000
	Kepemimpinan	.039	.092	.056	.428	.670
	Motivasi Kerja	.531	.133	.524	3.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti, 2024

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = 1.952 + 0,039 X_1 + 0,531 X_2 + e$$

- a. Pada persamaan regresi diatas nilai konstanta (a) sebesar 1,952. Hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol (0), maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,952.
- b. Koefisien regresi (b1) variabel kepemimpinan sebesar 0,039, artinya jika variabel motivasi kerja dianggap konstan (0), maka setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,039.
- c. Koefisien regresi (b2) variabel motivasi kerja sebesar 0,531, artinya jika variabel motivasi kerja dianggap konstan (0), maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,0531.

Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,531 dan kepemimpinan dengan koefisien regresi 0,039. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri (parsial). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima atau dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.14
Uji T Parsial

Model	T	Sig.
Constant	1,952	0,000
Kepemimpinan (X1)	0,428	0,670
Motivasi Kerja (X2)	3,987	0,000

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai dari hasil uji statistik uji t pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,428 dan motivasi

kerja (X2) sebesar 3,987. Sedangkan nilai t tabel 1,994 dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan $df= (n/2; n-k-1)$ n adalah sampel dan k jumlah variabel independen. Maka untuk mengetahui kesimpulan uji hipotesis secara parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,428 < t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,670 > 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 ditolak yang artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,987 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf $\alpha= 0,05$, suatu data dapat dinyatakan berpengaruh signifikansi apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.868	2	2.934	16.205	.000 ^b
	Residual	12.675	70	.181		
	Total	18.543	72			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

Sumber: output SPSS yang diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji F diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 16,205 dan nilai F_{tabel} senilai 3,13. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $16,205 > F_{tabel}$ senilai 3,13 dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kab.Musi Rawas.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas. Pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($0,428 < 1,994$) dan nilai signifikansi sebesar $0,670 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas, dengan demikian H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan dapat dilakukan dengan menghargai dan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai. Namun demikian dalam pelaksanaannya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya menghargai kerjasama yang baik antar sesama pegawai. Hal ini ditunjukkan antara lain kepemimpinan masih kurang bersikap adil terhadap sesama pegawainya dan kepemimpinan masih membedakan antara pegawai yang satu dengan lainnya dalam memberikan tugas sehingga hal ini mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin masih kurang tegas kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan belum optimal melaksanakan tugasnya sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini tidak sejalan dengan teori atribusi (*Attribution Theory*) yang menyatakan bahwa perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan (kepemimpinan), karena baik buruknya gaya kepemimpinan

tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan, setiap instansi atau perusahaan memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan. Sehingga dari kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum maksimal. Hal itu itu pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik dengan para pegawai. Pemimpin belum memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai yang baik, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang baik. Sehingga dari itu variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,987 > 1,994$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas, dengan

demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam berkerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Pegawai dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan terhadap didalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijakan dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Jadi disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat mencapai tujuan instansi yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi (*Attribution Theory*) yang menyatakan bahwa perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal, yang menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu yang dipengaruhi oleh kekuatan internal atau dari dalam diri seseorang salah satunya berkaitan dengan semangat kerja yang ada pada dalam diri

karyawan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerjanya. Motivasi kerja sendiri bisa diartikan sebagai pendorong bagi seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman Zazuli (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kab. Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 16,205 dengan nilai F_{tabel} 3,13 sehingga $16,205 > 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Yang artinya semakin baik tingkat kepemimpinan dan semakin baik tingkat motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Musi Rawas.

Kinerja pegawai tidak lepas dari kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan karena kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Apabila kedua

unsur tersebut diterapkan secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mhd. Edi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan mempunyai kinerja yang produktif, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan namun juga efisiensi dari pekerjaan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas. Dengan hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($0,428 < 1,994$) dan nilai signifikansi sebesar $0,670 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas. Dengan hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3,987 > 1,994$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Musi Rawas.
3. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kab. Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung yang diperoleh sebesar 16,205 dengan nilai F tabel 3,13 sehingga $16,205 > 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Saran

1. Diharapkan pemimpin agar bersikap adil kepada seluruh pegawainya, pemimpin tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, pemimpin harusnya lebih tegas kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut tidak terulang lagi kemudian diharapkan kantor juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik sehingga dapat lebih meningkatkan lagi hasil kinerja pegawai yang maksimal dan kantor harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi.
2. Mengingat masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan motivasi kerja, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dan melakukan penelitian lanjutan atas faktor-faktor lainnya guna memberikan informasi lengkap kepada pimpinan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman, Megawaty Sangkota, Muhamad Gulom, Muhammad Yasin, Sujarwadi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una." *Jurnal Ekonomi Trend* 10, no. 01 (2022): 35.
- Adam Latif. *Kepemimpinan Pemerintahan Desa, Partisipasi Masyarakat & Perencanaan Pembangunan*. Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media, 2020.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Alberto, Jufri, Syamsul Amar B, and Dina Patrisia. "The Influence of Leadership , Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City." *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting* 64 (2019): 910.
- Alexander Thian. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Andi, 2022.
- Amruddin, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bakipandeyan: Pradina Pustaka, 2022.
- Annastasia Sintia Lamonge. *Metode Penelitian Kuantitatif:Perhitungan Manual Dan SPSS*. Padang: Get Press Indonesia, 2023.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Aryani, Adhika Devi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*, 2018, 639.
- Budi Darma. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia, 2018.
- . *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Guepedia, 2021.
- Budi Sunarso. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021.
- Danu Prawira Harja, Darianto, Ardiansyah Ahsanul Hayat, M. David, Arian Yusuf Wicaksono. "Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan." *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi* 38, no. 2 (2021): 61.
- Didin Fatihudin. *Metode Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama, 2020.
- Duwi Priyatno. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Eddy Sanusi Silitonga. *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Edison, Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA CV, 2018.
- Eko Purnomo, Rahayu Triastity. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11, no. 1 (2017): 46.
- Eri Barlian. *Metodelogi Kuantitatif Dan Kualitatif*. Padang: Sukabinas Press, 2016.
- Fatahullah Jurdi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing Wisma Kalimetro, 2018.
- Gusni Warnita; Agussalim M., Novi Yanti. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.” *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 2 (2022): 338.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Hironymus Ghodang, Hantono. *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar Dan Aplikasi Analisis Regresi Dan Jalur Dengan SPSS)*. Medan: Mitra Grup, 2020.
- Iwan Hermawan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode)*. Kuningan: Hidayatul Quran, 2019.
- Jati, I Gede Sudha Cahyana I Ketut. “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *E-Jurnal Akuntansi* 18, no. 2 (2017): 1322.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (2021): 446.
- Kurniawan, Defri Nof Putra, Afdal Zikri, and Nurkamelia Mukhtar AH. “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 3.
- Kuruway, Maria. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 1 (2021): 85.
- Lendy Zelvian Adhari. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media, 2021.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Mardiana, Andi. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo* 2, no. 1 (2021): 7.
- Mas’ud, Hishna Syadiida Rahman Fuad. “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 01 (2022): 979.
- Matingmabi, Hethi Eriyanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 19 (2023): 360.

- Miftachul Jannah, Suwardi, Setia Iriyanto. "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)." *Universitas Muhammadiyah Semarang* 12, no. 1 (2016): 17.
- Mustamin, Erna Srianti, Ahmad Musseng, and Sutardjo Tui. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa." *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 2 (2020): 185.
- Nanang Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
- Paramansyah, Arman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021.
- Pratama, I Made Yoga. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung." *Journal Of Social Science Research* 3, no. 4 (2023): 8756.
- Rachmi Yulianti. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten." *Jurnal Administrasi Negara* 3, no. 2 (2015): 65.
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam." *Journal of Applied Business Administration Vol 2*, no. 2 (2018): 149.
- Roza, Rahmi. *Tutorial Sistem Informasi Prediksi Jumlah Pelanggan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Sari Bulan Tambunan. *Determinan Kualitas Laporan Keuangan Pada Organisasi Bisnis (Tinjauan Pada UMKM)*. Padang: PT Inovasi Pratama Internasional, 2023.
- Solichin, Mardalena Sarinah Endang. "The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance (Case Study At Merangin Regency Settlement Area Office Employees)." *Management Science* 1, no. 5 (2020): 770.
- Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 249.
- Sudeva, I Gusti Agung Oka, and Ni Ketut Rasmini. "Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Akuntansi* 31, no. 11 (2021): 2829.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA, 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA, 2019.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: ALFABETA, 2014.

- . *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sumarni, Dina. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.” *Jurnal Manajemen* 1, no. 2 (2022): 89.
- Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA, 2013.
- Syurya, Salmiah, Jeni Kamase, and Roslina Alam. “Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare.” *Journal of Management* 2, no. 3 (2019): 184.
- Wahdiyati Mako. *Manajemen Kinerja:Teori Dan Praktik*. Malang: UB Press, 2021.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan EViews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018.
- Yekti, Sundoro. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.” *Jurnal Paradigma* 1, no. 3 (2017): 339.
- Yuniartin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 3 (2019): 76.
- Zainal, Veithzal Rivai. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang sedang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi guna menyelesaikan Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UIN Raden Fatah Palembang mengenai "**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas**", maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu para pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas untuk mengisi/menjawab kuesioner penelitian saya berdasarkan kondisi bapak/ibu/saudara (i) masing-masing saat ini apa adanya.

Melalui penelitian ini nantinya diharapkan akan bisa memberikan hasil yang bermanfaat, khususnya bagi pengembangan keilmuan di bidang manajemen. Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu di tempat kerja karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah. Untuk itu, saya mohon untuk Bapak/Ibu di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Demikian saya sampaikan atas bantuan dan ketersediaan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Ririn Wahyuni

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya jawaban bapak dan ibu dijamin kerahasiaannya.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a) SS | : Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b) S | : Setuju | : dengan skor 4 |
| c) N | : Netral | : dengan skor 3 |
| d) TS | : Kurang Setuju | : dengan skor 2 |
| e) STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

- Nama : _____
- Usia : 19-29 Tahun 30-40 Tahun
 41-50 Tahun 51- 60 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/ SMK D1/D2/D3
 S1 S2
- Jenis Pegawai : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 Pegawai Honorer
- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 21-25 Tahun 26-30 Tahun

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
		5	4	3	2	1	
A.	Bersifat Adil						
1	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawainya						
2	Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas						
B.	Mendukung Tercapainya Tujuan						
3	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan instansi						
4	Pimpinan ikut serta dalam mendukung tercapainya tujuan instansi						
C.	Menciptakan Rasa Aman						
5	Pimpinan selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan di antara para pegawai						
6	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengedalikan keamanan dan kenyamanan pegawai						
D	Bersikap Menghargai						
7	Pimpinan memuji dan menghargai para pegawai yang kinerjanya bagus						
8	Pimpinan bersikap menghargai pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya						

Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
		5	4	3	2	1	
A.	Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari						
2	Kantor memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku						
B.	Kebutuhan Rasa Aman						
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun)						
4	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman						
C.	Kebutuhan Sosial						
5	Interaksi antara sesama pegawai terjalin dengan baik						
6	Hubungan dengan atasan terjalin baik dan harmonis						
D.	Kebutuhan Penghargaan						
7	Kantor memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi						
8	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan membuat saya lebih giat bekerja						

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
		5	4	3	2	1	
A.	Kualitas						
1	Saya memiliki kemampuan, keterampilan sehingga dapat mencapai kualitas pekerjaan dengan baik						
2	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi						
B.	Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan						
4	Saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan tugas pokok						
C.	Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas tepat waktu						
6	Saya masuk dan pulang kantor tepat waktu						
D.	Komitmen Kerja						
7	Saya mampu mempertanggung jawabkan kinerja yang maksimal dengan kemampuan yang saya miliki						
8	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas						

Lampiran 2
Nama Responden

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Jenis Pegawai	Lama Bekerja
1.	Reza sagita	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
2.	Dapid	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
3.	Selfi Kusumawati	30-40 Tahun	Perempuan	D1/D2/D3	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
4.	Zeli ayu shintia	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
5.	Ria	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	16-20 Tahun
6.	David MP	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
7.	Venti Gustina Ria	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
8.	Aprilia	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	21-25 Tahun
9.	Yuliantini	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	16-20 Tahun
10.	Surini	41-50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
11.	Sehu Alam Natajaya	19-29 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
12.	Aan Bastian	41-50 Tahun	Laki-laki	S2	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
13.	Septa Eriansyah	19-29 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
14.	Desma jaya saputra	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
15.	Hasanuddin	41-50 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
16.	Yeni hartati	41-50 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Honorer	16-20 Tahun
17.	Emah lisa	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
18.	Hafizh	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
19.	Admiral bey	41-50 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
20.	Siti Alfiatur Rahma	30-40 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Honorer	16-20 Tahun
21.	Lene Yopi Ante	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
22.	Luti bilqsithi	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
23.	Lidiana Lestani	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
24.	Zulfandi Perdana	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun
25.	Edison	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	21-25 Tahun
26.	Faisal A	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21-25 Tahun
27.	Selvia	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
28.	Jepriadi	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun

29.	Leo Waldy	19-29 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
30.	Reva Aroreta	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
31.	Indra Gunawan	19-29 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun
32.	Daniel Dapril	30-40 Tahun	Laki-laki	D1/D2/D3	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun
33.	Susi Darmalini	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
34.	Sisilia Nobe	19-29 Tahun	Perempuan	D1/D2/D3	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
35.	Rahmi Maryani	51-60 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21-25 Tahun
36.	Arneni Triana Murni	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
37.	Murni	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
38.	Fitriyanti	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
39.	Hasbullah	41-50 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
40.	Azhari	41-50 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21-25 Tahun
41.	David Mambah Sitepu	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun
42.	Ferry Ardianto	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
43.	Syarizal	51-60 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
44.	Nadrah Ibrahim	41-50 Tahun	Perempuan	D1/D2/D3	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
45.	Suroti	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
46.	Luli Huda Perando	19-29 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
47.	Suharto	41-50 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
48.	Zilda Ananda	19-29 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
49.	Teni Rianti	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21-25 Tahun
50.	Panawati	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
51.	Salqon	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
52.	Sri Astini	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
53.	Sutejo	41-50 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	1-5 Tahun
54.	Aidil Fitri Safreza	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
55.	Heriyana Kasih	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
56.	Anggi Fitia	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun

	Utami					
57.	Ariesa Rizky Ramadhan	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
58.	Lidia Hastuti	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
59.	Reza Pahlevi	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
60.	Yuni Eka Sari	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
61.	Evi Darsini Damayanti	19-29 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	1-5 Tahun
62.	Mardiah	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
63.	Tya Aristia	30-40 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
64.	Tatang Ambarwono	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26-30 Tahun
65.	Desi Sudiarsi	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21-25 Tahun
66.	Husnaini	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
67.	Herman	41-50 Tahun	Laki-laki	S2	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
68.	M. Romani	30-40 Tahun	Laki-laki	SMA/SMK	Pegawai Honorer	11-15 Tahun
69.	Yanti	41-50 Tahun	Perempuan	S1	Pegawai Honorer	6-10 Tahun
70.	Andi Faizal	30-40 Tahun	Laki-laki	S2	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
71.	Candra	30-40 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	11-15 Tahun
72.	Supingi	30-40 Tahun	Perempuan	SMA/SMK	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16-20 Tahun
73.	Pirlan	41-50 Tahun	Laki-laki	S1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26-30 Tahun

Lampiran 3 jawaban kuesioner responden
Variabel kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata-rata	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Rata-rata
1.	5	4	5	5	5	4	4	5	4,63	4	5	5	5	5	4	5	4	4,63
2.	2	2	2	3	3	2	3	3	2,50	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3.	4	4	4	4	4	4	3	3	3,75	3	5	5	5	5	4	4	4	4,38
4.	5	5	4	4	5	4	4	5	4,50	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
5.	5	5	5	5	5	5	5	3	4,75	4	4	2	3	5	5	2	2	3,38
6.	4	4	3	4	5	4	5	5	4,25	3	3	2	4	5	4	4	5	3,75
7.	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88	3	4	4	4	4	4	4	3	3,75
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	4	4	4	3,63
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
12.	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63	3	4	4	4	4	4	4	5	4,00
13.	1	1	1	2	3	3	2	3	2,00	5	5	5	3	3	3	3	3	3,75
14.	4	5	5	5	5	5	5	3	4,63	5	5	3	5	5	5	4	4	4,50
15.	4	3	4	5	3	4	4	4	3,88	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
16.	5	3	4	4	4	3	5	5	4,13	4	4	4	3	3	3	4	3	3,50
17.	5	5	5	5	4	4	5	3	4,50	5	5	4	5	5	5	5	5	4,88
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	4	5	4,88

20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	2	4	2	5	5	5	5	5	4,13
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	2	5	5	5	5	5	5	5	4,63
24.	3	3	3	4	3	3	3	3	3,13	4	4	4	3	3	4	3	3	3,50
25.	4	2	3	4	4	4	3	4	3,50	5	4	5	3	4	4	3	3	3,88
26.	5	2	5	5	5	5	5	5	4,63	4	4	5	3	5	5	4	4	4,25
27.	5	5	5	5	5	5	4	5	4,88	4	4	5	5	5	5	5	5	4,75
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	5	5	5	5	5	4,50
29.	4	4	4	5	4	4	4	5	4,25	5	5	4	5	5	4	5	5	4,75
30.	5	5	4	4	5	5	4	5	4,63	4	4	4	5	5	4	4	4	4,25
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	3	5	4	4	4	4	3	4	3,88
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00
33.	5	5	4	4	5	4	3	5	4,38	4	5	5	4	4	5	5	4	4,50
34.	5	5	5	4	5	4	5	4	4,63	5	5	4	5	5	5	5	5	4,88
35.	3	3	3	4	3	4	4	3	3,38	4	4	4	3	4	3	4	5	3,88
36.	3	3	4	4	3	3	4	2	3,25	4	4	4	4	5	4	4	5	4,25
37.	3	3	4	4	4	3	4	3	3,50	4	4	4	3	4	4	4	5	4,00
38.	5	4	4	4	4	5	3	4	4,13	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
39.	4	4	4	4	3	3	4	3	3,63	4	4	4	3	4	4	4	5	4,00
40.	3	3	3	4	3	3	4	3	3,25	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13
41.	3	3	4	4	3	3	4	4	3,50	4	4	4	3	4	4	5	5	4,13

42.	3	3	4	4	3	4	4	4	3,63	4	4	5	4	4	4	5	5	4,38
43.	3	3	4	4	3	3	4	3	3,38	4	4	4	3	4	3	4	4	3,75
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	3	5	5	5	5	5	5	5	4,75
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
46.	5	5	4	4	5	4	4	4	4,38	2	4	4	4	4	4	4	4	3,75
47.	5	5	5	5	4	4	5	3	4,50	5	5	5	5	5	5	4	4	4,75
48.	5	5	5	5	5	3	5	2	4,38	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
49.	4	4	4	4	5	5	4	3	4,13	2	4	4	4	4	4	4	4	3,75
50.	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75	3	4	3	5	5	3	5	4	4,00
51.	4	3	4	4	3	4	4	4	3,75	5	5	5	4	4	4	4	3	4,25
52.	5	3	4	5	4	4	4	4	4,13	3	4	2	4	4	4	4	4	3,63
53.	5	5	4	4	4	5	5	5	4,63	3	4	2	5	5	4	5	5	4,13
54.	2	2	2	3	3	3	3	3	2,63	3	3	2	3	3	3	2	3	2,75
55.	5	4	4	4	5	3	3	2	3,75	3	3	2	5	5	4	5	5	4,00
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
57.	5	5	5	5	5	4	4	5	4,75	5	5	4	5	5	5	5	5	4,88
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	5	5	4	4	4,50
59.	4	4	4	5	5	4	3	3	4,00	3	4	2	5	5	5	3	3	3,75
60.	3	2	4	4	3	3	3	2	3,00	4	4	3	3	3	3	3	3	3,25
61.	4	3	2	3	2	4	2	3	2,88	5	5	4	4	5	5	2	2	4,00
62.	5	5	4	5	4	4	4	2	4,13	2	4	5	5	5	5	4	4	4,25
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	2	4	4	5	4	4	3,75

9.	4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
12.	5	4	4	4	4	4	4	5	4,25
13.	3	5	5	5	5	5	4	4	4,50
14.	4	5	5	5	4	4	4	4	4,38
15.	4	5	5	4	5	5	4	4	4,50
16.	4	5	5	4	4	4	4	4	4,25
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
18.	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
19.	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
20.	4	3	4	4	4	3	4	4	3,75
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
24.	3	3	4	4	3	3	4	4	3,50
25.	4	5	5	5	5	5	4	5	4,75
26.	4	4	5	4	4	3	5	5	4,25
27.	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
29.	5	5	4	5	4	5	5	5	4,75
30.	4	5	5	4	4	4	4	5	4,38
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
33.	5	5	5	5	4	5	5	5	4,88

34.	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39.	5	4	5	5	4	4	4	4	4,38
40.	5	5	4	5	4	4	5	5	4,63
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
47.	4	5	5	4	4	5	5	5	4,63
48.	5	4	5	4	4	5	4	5	4,50
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
50.	3	5	5	4	3	4	4	4	4,00
51.	5	5	5	5	5	5	4	4	4,75
52.	4	5	5	4	4	3	4	4	4,13
53.	4	4	4	3	5	5	3	3	3,88
54.	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
55.	4	4	5	5	4	4	4	4	4,25
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
57.	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
58.	4	4	5	4	5	4	4	4	4,25

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.871*	.859*	.865*	.829*	.837*	.773*	.777*	.692*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations								Motivasi Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.492**	.443**	.096	.115	.208	.048	.046	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.417	.332	.077	.684	.700	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.492**	1	.597**	.424**	.326**	.418**	.298*	.119	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.011	.315	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.443**	.597**	1	.162	.105	.198	.297*	.189	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.171	.378	.093	.011	.110	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.096	.424**	.162	1	.776**	.662**	.565**	.403**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.417	.000	.171		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.115	.326**	.105	.776**	1	.716**	.480**	.378**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.332	.005	.378	.000		.000	.000	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.208	.418**	.198	.662**	.716**	1	.324**	.262*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.093	.000	.000		.005	.025	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	.048	.298*	.297*	.565**	.480**	.324**	1	.767**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.684	.011	.011	.000	.000	.005		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.8	Pearson Correlation	.046	.119	.189	.403**	.378**	.262*	.767**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.700	.315	.110	.000	.001	.025	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.495**	.690**	.602**	.754**	.710**	.693**	.715**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.751 [*]	.816 [*]	.773 [*]	.820 [*]	.756 [*]	.771 [*]	.850 [*]	.776 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

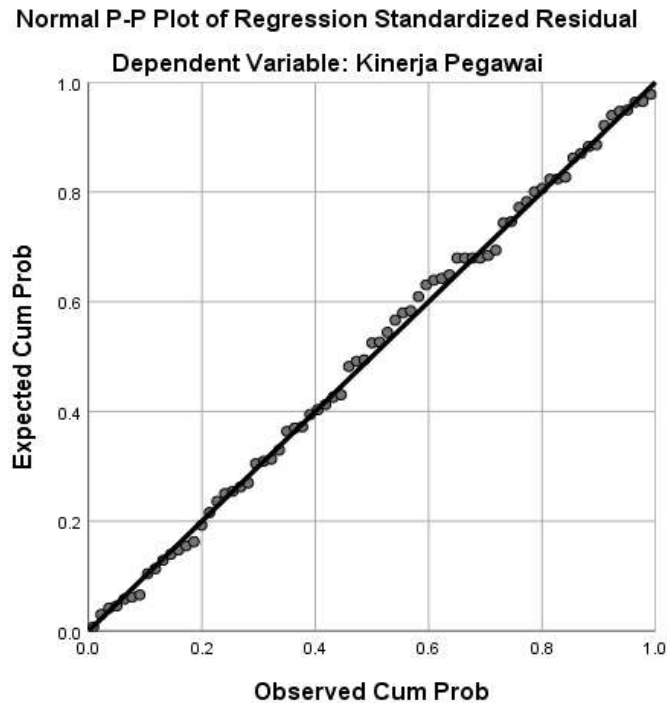
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41957378
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.033
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.566	1.768
	Motivasi Kerja	.566	1.768

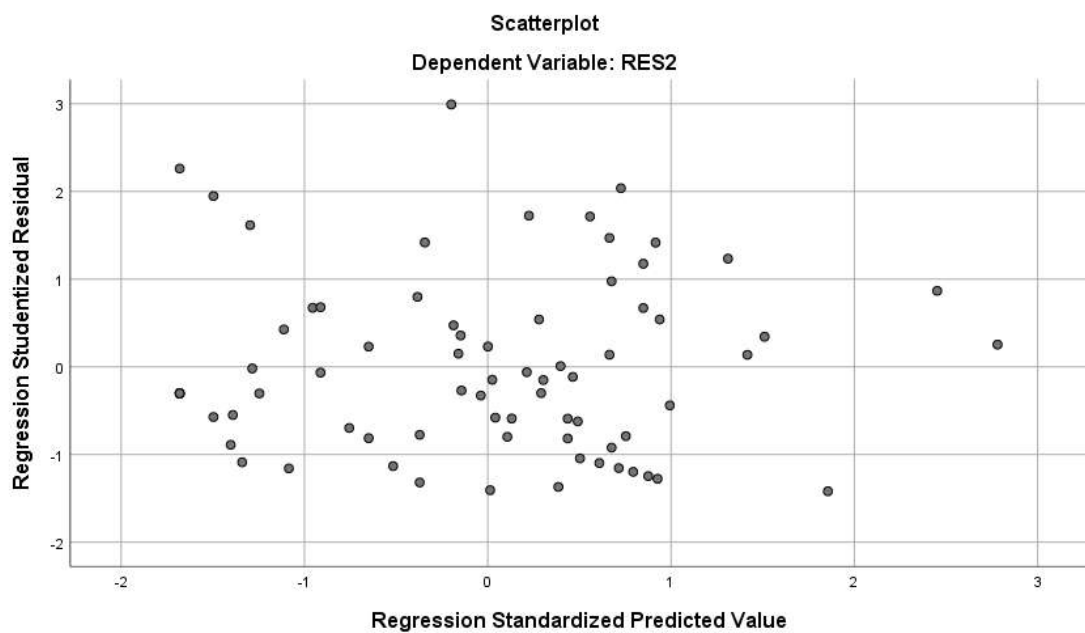
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.681	.238		2.866	.005
	Kepemimpinan	-.018	.052	-.053	-.341	.734
	Motivasi Kerja	-.065	.076	-.134	-.854	.396

a. Dependent Variable: RES2



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.952	.418		4.665	.000
	Kepemimpinan	.039	.092	.056	.428	.670
	Motivasi Kerja	.531	.133	.524	3.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.952	.418		4.665	.000
	Kepemimpinan	.039	.092	.056	.428	.670
	Motivasi Kerja	.531	.133	.524	3.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.868	2	2.934	16.205	.000 ^b
	Residual	12.675	70	.181		
	Total	18.543	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Lampiran 5 Dokumentasi
Foto Bersama Responden Saat Mengisi Kuesioner











FOTO BERSAMA DENGAN RESPONDEN

Biodata Penulis**Indentitas Pribadi**

Nama : Ririn Wahyuni
Tempat, Tanggal Lahir : Rantau Bingin Musi Rawas, 10 juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No.Handphone/Wa : 081373302595
Alamat : Desa Simpang Gegas Temuan
Email : ririnwahyuni1006@gmail.com
Instagram : ririnn_wahyunii

Riwayat Pendidikan

SD : SD N 1 MUARA BELITI (2008-2014)
SMP : SMP N MUARA BELITI (2014-2017)
SMA/SMK : SMK YADIKA LUBUKLINGGAU (2017-2020)
Perguruan Tinggi : FEBI UIN Raden Fatah Palembang (2020-2024)