

**PERAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



ANISA ADE PUTRI

2022110025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PERAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



ANISA ADE PUTRI

2022110025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Anisa Ade Putri

2022110025

Prabumulih, 24 juni 2026

Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK.0207088802

Pembimbing II



Yudi Tusri, S.E., M.Si

NUPTK.2146750651130173

Ketua Program Studi
Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim penguji tugas akhir

Ketua :

Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK.0207088802

()

Anggota :

1. Yudi Tusri, S.E., M.Si

NUPTK.2146750651130173

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I (

NUPTK. 8352757658130193

()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis

Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233


H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Anisa Ade Putri

NIM : 2022110025

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Anisa Ade Putri

NIM. 2022110025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“saya berdiri disini bukan karena saya kuat, tapi karena saya tidak punya pilihan selain tetap berjalan”

PERSEMBAHAN

1. Untuk kedua orang tua, Bapak Sumarno (Alm) dan Mamak Yuliani meskipun kita bukan keluarga yang terbiasa berbicara dari hati ke hati, penulis tahu bahwa dibalik keheningan itu tersimpan doa yang tak pernah putus untuk penulis. Penulis memahami dan merasakan bahwa dan dukungan yang kalian berikan selama ini hadir dalam bentuk yang berbeda, kalian mungkin tidak selalu mengucapkannya, tetapi tindakan dan keberadaan kalian adalah bukti kasih sayang yang tak terhingga. Setiap langkah dan pencapaian yang penulis raih, termasuk selesainya skripsi ini, adalah bagian dari doa dan harapan kalian. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kebahagiaan yang telah kalian berikan.
2. Untuk kakak-ku Firman Saebo yang memberi inspirasi untuk melanjutkan pendidikan kuliah.
3. Untuk Bapak Dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Untuk Teman seperjuangan Rizky Juliyanti terima kasih menjadi sahabat terbaik selama kuliah semoga kita mencapai impian yang kita inginkan.
5. Teman-teman saya dan orang-orang terdekat yang selalu ada dan Memberikan semangat dan bantuan kepada saya dalam keadaan apapun.
6. Untuk Almamater kebanggaan Universitas Prabumulih.

ABSTRAK

Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

Anisa Ade Putri, 2022110025, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Teknik sampel yang digunakan metode sampling jenuh total dengan responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,527 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,469 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $0,643 > 0,05$. Secara simultan (uji f) motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28,962 lebih besar dari F tabel sebesar 4,21 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The role of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance at the Mangga Besar Subdistrict Office, Prabumulih City

Anisa Ade Putri, 2022110025, 2026

This study aims to determine "the role of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance at the Mangga Besar Subdistrict Office, Prabumulih City." This research uses a quantitative method. The data used are primary data collected by questionnaire, and data analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The sampling technique used is total population (saturated) sampling with 30 respondents. The results show that partially (t test) Work Motivation (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y), indicated by a t-count of 7.527, which is greater than the t-table of 2.048, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, Leadership Style (X_2) does not have a significant effect on Employee Performance (Y), as indicated by a t-count of 0.469, which is smaller than the t-table of 2.048, with a significance value of $0.643 > 0.05$. Simultaneously (F test), Work Motivation (X_1) and Leadership Style (X_2) significantly affect Employee Performance (Y), as shown by an F-count of 28.962, which is greater than the F-table of 4.21, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.659 indicates that Work Motivation and Leadership Style explain 65.9% of the variation in Employee Performance, while the remaining 34.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penyusun dan penulisan skripsi ini tidak dapat terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang telah membantu, dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.SI. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai pembimbing I.
4. Bapak Yudi Tusri, S.E., M.Si. sebagai pembimbing II.
5. Semua pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih yang telah banyak membantu dan mempermudah saya ketika melakukan penelitian di instansi tersebut.
6. Dan semua pihak yang sangat luar biasa membantu dalam proses penulisan ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah yang akan datang. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin

Prabumulih, 15 juni 2026

ANISA ADE PUTRI

NIM. 2022110025

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Motivasi kerja.....	6
2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	7
2.1.1.2 Indikator dalam Motivasi Kerja.....	7
2.1.1.3 Karakteristik Motivasi kerja	8
2.1.2 Gaya kepemimpinan.....	9
2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan	9
2.1.2.2 Indikator dalam Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2.3 Macam-Macam Gaya kepemimpinan	11
2.1.2.4 Karakteristik gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Kinerja Pegawai	14

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	14
2.1.3.2 Indikator dalam kinerja pegawai	15
2.1.4 Hubungan antara variabel.....	16
2.1.4.1 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	16
2.1.4.2 Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	16
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode Penelitian.....	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	20
3.3.1 Populasi	20
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis data.....	21
3.4.2 Sumber data	22
3.5 Definisi Operasional variabel dan konseptual variabel	22
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	22
3.5.2 Definisi konseptual variabel	23
3.6 Instrumen Penelitian.....	24
3.7 Teknik Pengumpulan Data	24
3.8 Uji Instrumen.....	25
3.8.1 Uji Validitas	25
3.8.2 Uji Reliabilitas	26
3.9 Uji Asumsi Klasik	26
3.9.1 Uji Normalitas	26
3.9.2 Uji Multikolinearitas	27
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	27
3.10 Uji Regresi Linear Berganda	27

3.11 Uji Hipotesis	28
3.11.1 Uji t (Parsial)	28
3.11.2 Uji F (Simultan)	28
3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.1.1 Sejarah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.....	30
4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Mangga Besar.....	31
4.1.3 Pendekatan Penelitian.....	32
4.1.3.1 Tugas dan Fungsi lurah	33
4.1.3.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah	34
4.1.3.3 Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum	35
4.1.3.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	35
4.1.3.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial	35
4.2 Data dan hasil penelitian.....	35
4.2.1 Karakteristik Responden	36
4.2.1.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	36
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	37
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
4.3 analisis Pegawai Terhadap Kuesioner.....	38
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	39
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	39
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.4.1 Uji Validitas	41
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	43
4.5 Uji Asumsi Klasik	44
4.5.1 Uji Normalitas	44

4.5.2 Uji Multikolienearitas	46
4.5.3 Uji Hetroskedastisitas.....	47
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.7 Pengujian Hipotesis	49
4.7.1 Uji-t (Parsial).....	49
4.7.2 Uji F (Uji simultan).....	51
4.7.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	52
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.8.1 Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	53
4.8.2 Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	53
4.8.3 Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	54
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
Lampiran	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan usia	36
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	37
Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan masa kerja	38
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja.....	39
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegaawai	40
Tabel 4.8 Hasil uji validasi motivasi kerja	41
Tabel 4.9 Hasil uji validasi Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 4.10 Hasil uji validasi kinerja pegawai	42
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas	43
Tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas	44
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas	44
Tabel 4.14 Hasil uji normalitas	45
Tabel 4.15 Hasil uji multikolienearitas	47
Tabel 4.16 Hasil uji linier berganda	48
Tabel 4.17 Hasil uji-t (persial)	50
Tabel 4.18 Hasil uji F (uji simultan)	52
Tabel 4.19 Hasil uji koefisien determinan (R^2).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	33
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Hetroskedastisitas	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan komponen utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Di berbagai negara, kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama kebijakan. Dalam era globalisasi, masalah seperti produktivitas tenaga kerja dan motivasi pegawai telah menjadi perhatian utama. Hal ini tidak hanya terjadi di negara maju tetapi juga di negara berkembang. Rendahnya kinerja pegawai sering dikaitkan dengan motivasi internal dan eksternal, yang menyebabkan masyarakat tidak puas dengan layanan publik.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan dorongan kuat untuk melaksanakan suatu kegiatan. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan memiliki komitmen kuat terhadap pelayanan masyarakat. Seringkali dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kepastian karier, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan. Ketika pegawai tidak merasa dihargai atau tidak memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja, maka performa pelayanan publik akan mengalami penurunan signifikan. Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kualitas kinerja, tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki implikasi sosial yang luas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dapat memperbaiki kinerja dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seorang individu yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Gaya Kepemimpinan Menurut Santhi *et.al* 2024) kepemimpinan dapat dinyatakan secara sederhana sebagai suatu

seni untuk mempengaruhi orang untuk melakukan apa yang dipercayai perlu dikerjakan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh anggotanya memang bukanlah hal mudah karena setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan komponen utama dalam membentuk kualitas perilaku kerja pegawai sektor pemerintahan.

Masalah kinerja aparatur pemerintah telah menjadi isu nasional yang terus dibahas dalam berbagai laporan evaluasi. Kejadian seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya motivasi pegawai, serta gaya kepemimpinan yang tidak efektif masih kerap ditemukan dalam institusi publik. menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. Rendahnya kinerja pegawai juga sering digambarkan melalui keterlambatan pelayanan, kurangnya inovasi pegawai, serta minimnya koordinasi internal. Beberapa studi menunjukkan bahwa aparatur di tingkat daerah masih menghadapi kendala pada aspek budaya kerja, etos kerja, dan pengawasan pimpinan (Hariyati & Sunardi, 2024). Persoalan-persoalan ini menegaskan urgensi motivasi pegawai dan gaya kepemimpinan sebagai prasyarat utama peningkatan kualitas pelayanan publik.

Peninjauan awal terhadap kondisi kerja di kantor Kelurahan Mangga Besar di Kota Prabumulih menunjukkan perlunya penelitian ini. terdapat permasalahan kinerja pegawai yang terlihat dari beberapa gejala, seperti keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa instruksi langsung, serta komunikasi yang kurang optimal antara pimpinan dengan pegawai. Selain itu, Kurangnya motivasi pegawai dan gaya kepemimpinan yang acuh menunjukkan kurangnya tingkat kedisiplinan, misalnya pegawai yang datang terlambat maupun pulang lebih awal. Serta sikap ketidak perdulian dan rasa tanggung jawab yang kurang memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pelayanan masyarakat.

Peranan motivasi dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah menentukan dan mempengaruhi motivasi pegawai agar terdorong nalurinya untuk berbuat dan berkerja dengan prestasi yang tinggi. Untuk menggerakkan bawahannya, pemimpin harus dapat memposisikan dirinya sebagai motivator yaitu harus mampu mendorong atau mempengaruhi bawahannya untuk berkerja secara optimal. Dalam kaitan ini pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur, serta mampu memotivasi, setiap pegawai untuk tetap disiplin dalam pekerjaannya. Karena tidak ada manusia yang mempunyai persamaan dan perbedaan yang mutlak satu sama lain tetapi didalam Instansi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus mencapai tujuan. dari uraian diatas jelas motivasi kerja yang belum optimal dan gaya kepemimpinan di Kantor Kelurahan Mangga Besar belum sesuai dengan teori kepemimpinan.

Masih terdapat kekurangan dalam memberikan motivasi untuk tingkat ke disiplin pegawai, seharusnya pemimpin berinteraksi langsung dengan pegawai, memberikan semangat kepada pegawai, menghargai pendapat, masukan yang diberikan pegawai, serta memberikan contoh sikap disiplin dengan mendengarkan apa yang menjadi kendala mereka dalam mematuhi jam kerja. Dari penulisan latar belakang ini maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas maka permasalahan yang hendak dikaji adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja berperan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berperan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?
3. Bagaimana peran motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berperan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berperan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
3. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting mengenai motivasi,gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.
 - b. Bagi Dosen dan Mahasiswa hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris untuk memperkaya literatur serta menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya yang mengkaji mengenai motivasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kelurahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Kelurahan Menjadi dasar untuk Memberikan strategi peningkatan motivasi kerja dan mengevaluasi gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pegawai.
- b. Bagi Pegawai : Meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya motivasi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan mengenai peran motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, dengan fokus pada bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan di tingkat Kelurahan. Pembatasan ini dimaksudkan agar analisis yang dihasilkan lebih fokus pada dinamika internal kelurahan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi kerja

Menurut Sanjaya *et.al* (2023) Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dorongan ini dapat berupa keinginan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, maupun memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang membuat pegawai bersemangat, tekun, dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, baik karena kebutuhan pribadi maupun penghargaan dari organisasi. Dalam organisasi publik, motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan antara kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai (Sulaeman & Sugiarto, 2024). Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengerahkan kemampuan dan energi demi mencapai kinerja yang diharapkan organisasi, yang muncul karena adanya dorongan internal (keinginan berprestasi) dan eksternal (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta penghargaan) (Falensia *et.al* 2025).

Menurut Salimah *et.al* (2024) Teori Herzberg ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu:

1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
2. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis,
3. kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Menurut Fauzi *et.al* (2023) teori maslow merupakan penentuan kegiatan maupun keperibadian individu didasarkan terhadap hierarki keinginan pada 3 asumsi dasar teori :

1. Manusia adalah seorang individu yang sering menginginkan sesuatu, ialah harapan guna memenuhi berbagai-bagai tujuan. Keinginan yang tidak terlaksana dapat mempengaruhi perilaku, namun kebutuhan yang terpuaskan tidak akan memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan keinginannya.
2. Keinginan individu disusun secara bertahap serta menyambung, bermula yang paling dasar hingga yang paling maju.
3. Keinginan individu berpindah dari peringkat yang paling rendah pada peringkat selanjutnya apabila keinginan pada peringkat yang paling rendah telah terpuaskan secara maksimum.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Ajabar, 2020) :

1. Faktor Internal : Keinginan untuk dapat hidup,Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan,Keinginan untuk memperoleh pengakuan,Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal : Kondisi lingkungan kerja yang baik,Kompensasi yang memadai,Supervisi yang baik,Adanya jaminan pekerjaan,Status dan tanggung jawab,Peraturan yang fleksibel.

2.1.1.2 Indikator dalam Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut (Gunawan 2020; Santhi *et.al* 2024) Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

2.1.1.3 Karakteristik Motivasi kerja

Dikutip dari (KBBI) karakteristik berarti sifat kewajiban, adap atau sikap dalam diri seseorang yang tidak dimiliki oleh orang lain, baik itu tabiat maupun wataknya yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja di sebuah perusahaan menurut (Anam 2019; Sari *et.al* 2025) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu, Karakteristik individu merujuk pada sifat, nilai, dan kepribadian individu yang dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.
2. Karakteristik Pekerjaan dan Peran, Karakteristik pekerjaan dan peran berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan serta cara peran tersebut diintegrasikan ke dalam struktur organisasi.
3. Karakteristik Struktur Organisasi, Karakteristik struktur organisasi meliputi cara organisasi disusun, termasuk hierarki, budaya, dan sistem komunikasi yang ada.

Berdasarkan definisi diatas mengenai motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang diharapkan. Dorongan ini timbul karena individu memiliki kebutuhan dan tujuan yang ingin dipenuhi, baik berupa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun perwujudan diri. Dalam proses mencapai tujuan tersebut, seseorang akan menunjukkan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti

pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, serta faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan kekuatan yang menggerakkan individu untuk berperilaku produktif sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi pegawai dan pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan pelayanan publik melalui pembuatan kebijakan, pemberdayaan staf, dan pembentukan budaya administrasi yang efektif. Gaya kepemimpinan yang positif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui dukungan emosional dan komunikasi terbuka (Sulaeman & Sugiarto, 2024). Gaya kepemimpinan adalah kombinasi antara perilaku, komunikasi, dan strategi yang diterapkan pemimpin dalam mengarahkan serta memengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan (Santhi *et.al* 2024). menurut (Nikmat 2022; Sari *et.al* 2025) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian Gaya Kepemimpinan di sini dinamis, Gaya Kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Menurut (Setiana 2022; Santhi *et.al* 2024) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

2.1.2.2 Indikator dalam Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Penulis mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan beberapa ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Ariyanto, 2020; Santhi *et.al* 2024) :

1. Mengambil Keputusan, Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Memotivasi, Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.
3. Komunikasi, Kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang digunakan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.
4. Mengendalikan Bawahan, Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan perusahaan
5. Tanggung Jawab, Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan menurut (Santhi *et.al* 2024), yaitu;

1. Kepemimpinan Otoriter

Sikap ini menekan terhadap atasan yang merupakan penanggung jawab dan penentu keseluruhannya. Membuat dan menetapkan keputusan serta peraturan, menentukan perihal tersebut, mengendalikan dan mengarahkan setiap pekerjaan tiada arahan maupun kerjasama antar pimpinan dan bawahan untuk bahan evaluasi kedepannya. Pemimpin memiliki kendali penuh atas tim atau kelompok tanpa dapat di ganggu gugat.

2. Kepemimpinan Demokratis

Bertolak belakang dari sikap seorang pemimpin sebelumnya, ini melaksanakan putusan sesuai ketetapan atau pendapat bawahannya. Merupakan cara untuk memaksimalkan kinerja pegawai dari pimpinan agar dianggap penting dan dihargai pendapat serta idenya, supaya suatu kelompok atau tim dapat termotivasi. Namun hal ini membutuhkan waktu, membuat adanya hambatan untuk melakukan sesuatu lebih cepat. Kepemimpinan ini dapat digunakan untuk dapat dipertimbangkan. Sebab tidak selamanya bawahan mempunyai saran dan ide yang bagus agar dapat digunakan di tim. Ada kala mungkin justru dapat merusak koordinasi dan kerjasama yang telah dibentuk sebelumnya.

3. Kepemimpinan Karismatik

Gaya ini dapat merangsang atau menarik orang lain meringankan masalah atau memberikan hasil dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan adanya pesona, daya tarik dan daya bujuk pemimpin dapat menggerakkan suatu keyakinan maupun komitmen bawahan terhadap tujuan dan menjadi lebih bersemangat.

4. Kepemimpinan Laissez-Kaire/Bebas

Gaya kepemimpinan satu ini menekankan pendelegasian terhadap kelompok dengan kurangnya pengawasan. Anggota tim bekerja secara independen harus produktif, berpengalaman, mengetahui tugas masing-masing dan tidak perlu banyak dikontrol. Tidak secara insentif dalam

mengelola dan memberdayakan bawahan dan sibuk dengan proyek-proyek kerja lain. Gaya ini dapat menurunkan produktivitas jika bawahan bingung dan kurang paham dengan keinginan atasan serta jika dari tim mengharapkan kritik, solusi dan saran dari pemimpin agar memiliki batasan dan teguh dengan pekerjaan yang telah diberikan.

5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini merupakan pengawasan, pengorganisasian dan kinerja. Pemimpin mempromosikan kepatuhan bawahan melalui penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional tidak ingin mengubah masa depan, tetap berusaha menjaga hal-hal agar selalu sama dan melakukan sesuatu seperti biasanya. Gaya kepemimpinan ini mungkin cocok untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan pengawasan ketat. Pemimpin selalu memperhatikan pekerjaan bawahan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

6. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ini berusaha untuk mendorong, menginspirasi, dan memotivasi bawahan untuk berinovasi dan menciptakan perubahan. Mereka menganggap itu sangat penting untuk membantu menumbuhkan dan membentuk kesuksesan masa depan perusahaan. Pemimpin akan membangun budaya kemandirian yang kuat di tempat kerja. Menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan penuh kepercayaan. Mempercayai bawahan untuk mengambil keputusan dan mencari solusi dari setiap masalah secara mandiri. Mendorong bawahan agar menjadi lebih baik dari hari ke hari melalui pemecahan dan pencarian solusi dari masalah serta mencari alternatif terbaik. Gaya ini memberikan bawahan lebih banyak ruang untuk berkreasi dalam mengembangkan ide dan gagasan melihat apa yang akan terjadi dimasa depan.

7. Kepemimpinan Birokrasi

Pemimpin birokrasi ini bekerja berdasarkan tugas-tugas resmi dan selalu menekankan hirarki otoritas dalam mengambil keputusan. Menerapkan sistem aturan untuk manajemen dan pengambilan

keputusan. Gaya ini cocok digunakan dalam bisnis agar teratur. Dapat menjadikan manajemen yang efisien di suatu perusahaan yang tidak memerlukan banyak aktivitas atau inivasi dari bawahan.

8. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya ini pada umumnya mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, sabar, dan murah hati. Segala bentuk kebijakan ada dalam diri pemimpin ini.

2.1.2.4 Karakteristik gaya Kepemimpinan

Karakteristik merupakan sesuatu yang fundamental dimiliki seseorang terutama pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain dan menjadi tolak ukur keberhasilan target yang dituju. Sebab seorang pemimpin yang sukses berasal dari suatu karakter yang baik dan disiplin. Berbagai faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan di sebuah perusahaan menurut (Meisartika, 2021) adalah sebagai berikut :

1. Harmonis dan peduli terhadap pegawai: Pemimpin harus menciptakan suasana harmonis dengan empati tinggi, sabar, dan murah hati untuk memahami masalah bawahan agar tidak memengaruhi aktivitas kerja, serta tetap profesional.
2. Partisipatif dan melibatkan pegawai: Libatkan pegawai dalam aktivitas/kegiatan, terima masukan/saran bawahan, dan komunikasi terbuka agar saling terbuka, peduli, serta tidak egois.
3. Berikan reward/penghargaan: Beri penghargaan pada pegawai yang bekerja maksimal atau punya keahlian khusus untuk mengembangkan visi-misi instansi dan motivasi kinerja.
4. Dinamis, fleksibel, dan netral: Adaptasi sesuai situasi/kondisi kantor, fasilitatif, berbaur dengan masyarakat/pegawai, serta sesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan aktual.
5. Pengawas dan evaluasi efektif: Berikan arahan, pengawasan tugas, evaluasi program kerja, serta dorong pemahaman tupoksi agar tugas lancar tanpa kebingungan atau saling menyalahkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mendorong bawahan agar mampu melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut (Silaen *et al.*, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksana tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan (Sulaeman & Sugiarto, 2024). Menurut (Adiyadnya 2022; Sari *et.al* 2025) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut (Adiyadnya 2022; Sari *et.al* 2025), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan mencakup skill, keahlian, dan pengetahuan individu dalam menjalankan tugas, yang menjadi dasar teknis untuk mencapai standar kinerja. Tanpa kemampuan memadai, karyawan sulit menghasilkan pekerjaan berkualitas meski termotivasi tinggi.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

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

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (tujuan kerja).

2.1.3.2 Indikator dalam kinerja pegawai

Menurut (Sari *et.al* 2025) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa unsur, yaitu :

1. inisiatif

yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan, memulai pekerjaan, atau mencari solusi/peluang perbaikan tanpa menunggu perintah atasan.

2. Kualitas kerja

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan

3. Kuantitas kerja

Merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi no. dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja

4. Kerja sama

Diukur dari kesediaan pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab, kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan atau pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas melalui pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama untuk mendukung tujuan organisasi.

2.1.4 Hubungan antara variabel

2.1.4.1. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, teori motivasi berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Teori-teori seperti Hierarki kebutuhan Maslow dan Dua Faktor Herzberg membantu manajer memahami kebutuhan dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, seperti menyediakan lingkungan kerja yang memadai dan memberikan pengakuan atas pencapaian, perusahaan dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan (Salimah *et.al* 2024). dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

2.1.4.2. Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti demokratis, secara langsung meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun komitmen dan kemampuan kerja. Pengaruhnya sering dimediasi oleh motivasi kerja, di mana kepemimpinan baik menghasilkan motivasi tinggi yang kemudian mendorong kinerja lebih baik. perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan utama yaitu mencapai tujuan perusahaan. Upaya tersebut memerlukan usaha yang maksimal, baik itu dari pimpinan dengan gaya kepemimpinannya serta karyawan dengan kinerja yang dihasilkan (Sulaeman & Sugiarto, 2024).). Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara faktor kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

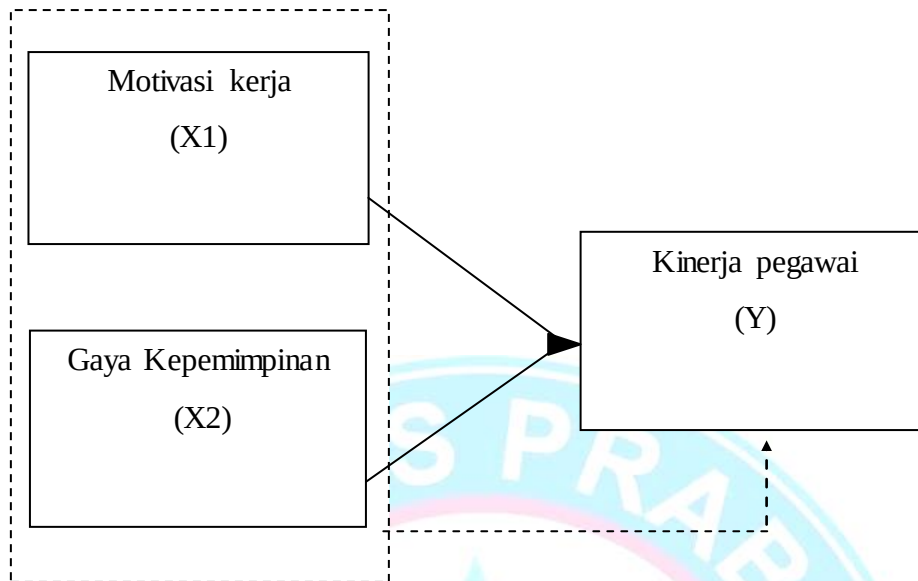
Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih sudah ada yang meneliti sebelumnya, dan secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Falensia, 2025)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta	Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi menjadi faktor dengan pengaruh lebih
2	(Sari, 2025)	Pengaruh lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja melalui kualitas kerja pada PDAM tirtanadi Medan	Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja
3	(Salimah, 2024)	Teori Motivasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sebuah Perusahaan	Penerapan teori motivasi (Maslow, Herzberg) berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dan organisasi.
4	(Santhi, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka	Gaya kepemimpinan kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perangkat desa; kepemimpinan partisipatif meningkatkan semangat dan keterlibatan kerja.
5	(Sulaeman, 2024)	Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara motivasi serta gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja lebih efektif melalui peningkatan kepuasan kerja
6	(Fauzi, 2023)	Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan menunjukkan peran besar dalam meningkatkan kinerja, dengan motivasi lebih berpengaruh
7	(Sanjaya, 2023)	Faktor Motivasi Kerja yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik di Indonesia	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sektor publik; faktor kebutuhan, penghargaan, dan pengembangan diri menjadi determinan utama peningkatan produktivitas
8	(Meisartika, 2021)	Karakteristik Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Karakteristik kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan efektivitas kerja, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja pegawai di lingkungan kantor camat.

Sumber : Data yang diolah

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

Sumber data yang diolah

Keterangan :

- > : Berpengaruh Secara Parsial
 - - - - -> : Berpengaruh Secara Simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (*dependent Variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y) yaitu kinerja Pegawai.
2. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X) yaitu Motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:96).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀** Diduga variabel X baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- H₁** Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.
- H₂** Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.
- H₃** Diduga Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Adapun Metode penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2021) Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, konfirmasi, sistematis, dan dapat diulang, sehingga cocok digunakan untuk pembuktian Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan software SPSS versi 26 untuk mengukur variabel dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kelurahan Mangga Besar yang beralamat di Jl. Mangga Baru No. 001 RT. 013 RW. 006 Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada November 2025 hingga Mei 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:80) Adapun populasi dalam penelitian ini ialah Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar yang berjumlah sebanyak 30 Orang.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Mangga besar Kota Prabumulih dengan total keseluruhan yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) 6 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 24 orang jadi totalnya sebanyak 30 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022:84). Teknik pengambilan sampel yang digunakannya itu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 pegawai.

Menurut Arikunto (2021), Teknik sampling Jenuh yaitu cara pemilihan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel dapat disebut dengan sensus. Apabila total populasi tidak lebih dari 100 orang seluruh sampel harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka Menurut Sugiyono (2021), jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis kuantitatif

Adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Analisis kualitatif

Adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagian instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi

(gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.4.2 Sumber data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan mendapat hasil dari penelitian tersebut.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2021:194), "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media mengumpulkan data yang terdiri dari pertanyaan/pernyataan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2021:194), "data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dll)".

3.5 Definisi Operasional variabel dan konseptual variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Merupakan suatu definisi atau sesuatu yang mengungkapkan suatu konsep variabel yang digunakan dalam penelitian. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (independent variable) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependent variable).

Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan kedalam beberapa indikator, seperti yang dijabarkan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pernyataan
Motivasi Kerja	Menurut (Sulaeman & Sugiarto, 2024) Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang membuat pegawai bersemangat, tekun, dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, baik karena kebutuhan pribadi maupun penghargaan dari organisasi.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Gaya Kepemimpinan	menurut (Nikmat 2022; Sari <i>et.al</i> 2025) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian Gaya Kepemimpinan di sini dinamis, Gaya Kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.	1. Mengambil keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung jawab	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai	Menurut (Silaen <i>et al.</i> , 2021) menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. inisiatif 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber : Data yang diolah

3.5.2 Definisi konseptual variabel

Variabel Penelitian Menurut Sugiyono (2021), Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel independent yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik yang startegis positif maupun yang negatif. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)

Menurut Sugiyono (2021), Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Hakikat sebuah masalah terlibat mengenai berbagai variabel dependent yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi varibel dependen adalah: Kinerja Pegawai (Y).

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2021) Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Ialah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju Diberi Bobot 1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan jelas terkait pelaksanaan motivasi kerja, Gaya kepemimpinan serta kinerja pegawai. Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak yang dianggap memahami permasalahan penelitian, seperti lurah atau pegawai yang berwenang. Teknik wawancara ini bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari kuisisioner.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis dan diberikan kepada pegawai Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang mereka alami.

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa arsip, laporan, struktur organisasi, serta data jumlah pegawai yang berkaitan dengan penelitian.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Jadi, validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas yang digunakan dengan menggunakan uji faktor atau r kritis, syarat yang digunakan adalah *pearson correlation* lebih besar dari r kritis 0,5 jika kurang dari 0,5 maka poin instrumen r correlationnya dianggap gugur atau tidak dipakai.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas mengetahui skor masing masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran angka konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Untuk menguji reliabilitas di gunakan teknik croanchach $\alpha > 0,60$.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi persyaratan utama dalam analisis parametik, seperti regresi dan anova. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid. Dalam SPSS 26 metode uji normalitas dapat dilakukan salah satu dengan pendekatan uji one sample kolmogorov smirnow, dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu model. Kemiripan variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar satu variabel dan variabel independen lainnya. Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses mengambil kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 maka model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika titik - titik menyebar diatas dan dibawah 0 maka sumbu tanpa membentuk pola tertentu maka terjadi Heteroskedastisitas.

3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata - rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan setelah hasil pengujian menunjukan skala interval. Persama

an regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda ini adalah:

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

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1= Motivasi Kerja

X2= Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Nilai koefisiensi regresi setiap variabel

e =Error (Tingkat kesalahan)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Dimana:

1. $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y. Dan signifikan $0,00 \leq 0,05$
2. $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y. Dan signifikan $> 0,05$

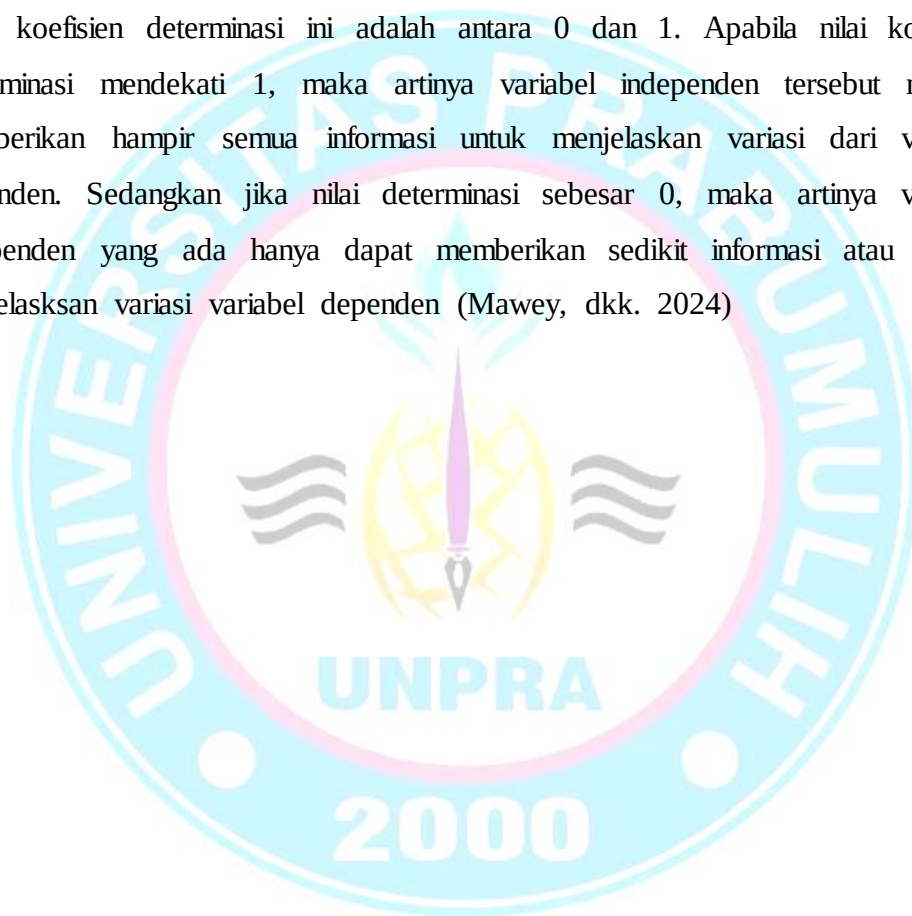
3.11.2 Uji F (Simultan)

Uji Simultan (Uji f) Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antar variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan atau signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka artinya variabel independen tersebut mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sedangkan jika nilai determinasi sebesar 0, maka artinya variabel independen yang ada hanya dapat memberikan sedikit informasi atau sedikit menjelaskan variasi variabel dependen (Mawey, dkk. 2024).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

Kelurahan Mangga Besar merupakan salah satu kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Kelurahan ini terbentuk sebagai bagian dari perkembangan wilayah administratif Kota Prabumulih setelah pemekaran dari Kabupaten Muara Enim yang kemudian menjadi daerah otonom pada tahun 2001. Seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan kebutuhan pelayanan publik, Kelurahan Mangga Besar terus mengalami perkembangan baik dari segi pemerintahan, pembangunan maupun pelayanan kepada masyarakat.

Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih adalah sebuah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang berada di bawah Pemerintah Kota Prabumulih. Kelurahan Mangga Besar dipimpin oleh seorang lurah yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Camat. Tugas pokok Kelurahan Mangga Besar adalah membantu Walikota Prabumulih dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pelayanan publik kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Mangga Besar beralamat di Jalan Mangga Baru No. 001 RT 013 RW 006, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih. Lokasi kantor yang strategis memudahkan masyarakat dalam memperoleh berbagai pelayanan administrasi dan pelayanan publik lainnya.

Dalam perkembangannya, Kelurahan Mangga Besar tidak hanya berperan sebagai wilayah administrasi pemerintahan, tetapi juga sebagai pusat pelaksanaan berbagai program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Berbagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, pelayanan administrasi kependudukan, pembangunan infrastruktur,

serta pembinaan sosial kemasyarakatan terus dilaksanakan guna mendukung terciptanya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Selain itu, Kelurahan Mangga Besar juga dikenal melalui berbagai program pemberdayaan masyarakat yang telah dilaksanakan, salah satunya adalah Program Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penguatan ketahanan keluarga, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Program tersebut menjadi salah satu bentuk komitmen pemerintah kelurahan dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Mangga Besar

Berikut adalah Visi dan Misi yang dirancang untuk menciptakan Kelurahan Mangga Besar sebagai lingkungan yang harmonis, maju, dan berkelanjutan :

1. Visi

Visi kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih adalah mewujudkan kelurahan yang produktif, sehat, cerdas, mandiri, religius, bermoral, beretika, dan berwawasan lingkungan.

2. Misi

- a. Peningkatan Tata Kelola : Mewujudkan tata kelola pemerintahan kelurahan yang profesional dan produktif.
- b. Pemberdayaan Masyarakat : Mendorong kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan dan partisipasi aktif.
- c. Lingkungan Hidup : Membangun lingkungan yang asri dan berwawasan lingkungan.

4.1.3 Pendekatan Penelitian

Dalam mewujudkan visi dan misinya, pegawai atau perangkat kelurahan yang berjumlah 30 orang. Yang terbagi di beberapa bidang yang terdiri dari :

1. Lurah

Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

2. Perangkat kelurahan

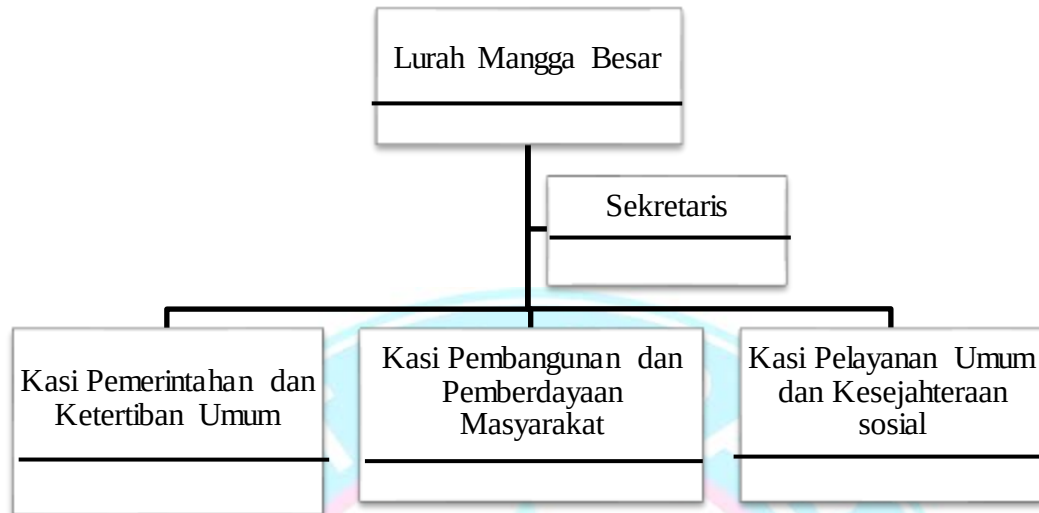
- a. Sekretaris Lurah

Kedudukan dari Sekretaris Kelurahan yaitu sebagai staf pembantu Lurah dan pemimpin Sekretariat kelurahan sendiri. Tugasnya yaitu menjalankan administrasi Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa serta memberikan pelayanan administrasi kepada lurah. Sekretaris Lurah dibantu beberapa staf administrasi.

- b. Kepala Seksi

Kedudukan kepala seksi yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Kelurahan dalam bidang tugasnya. Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris Lurah dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Seksi di Kelurahan Mangga Besar ada 3 yaitu, Kepala Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial tiap bidang atau tiap seksi dibantu oleh beberapa staf administrasi perkantoran adapun Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1:

STRUKTUR PEGAWAI
KELURAHAN MANGGA BESAR
KOTA PRABUMULIH



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kelurahan Mangga Besar

4.1.3.1 Tugas dan Fungsi lurah

Dalam menjalankan tugas di Pemerintah Kelurahan seorang lurah mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai Lurah adapun tugas dan fungsi seorang Lurah sebagai berikut :

1. Menyusun Program kerja di tingkat Kelurahan
2. Menyusun anggaran belanja Kelurahan
3. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang berlaku
4. Melaksanakan koordinasi dengan Kasi pada unit Kerja maupun SKPD/Instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya
5. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan
6. Menyelenggarakan ketatausahaan kelurahan dalam menunjang kinerja organisasi
7. Menyelenggarakan pelayanan umum kepada masyarakat sesuai peraturan yang berlaku

8. Menyelenggarakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum untuk menunjang kegiatan masyarakat
9. Menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembinaan ketentraman dan ketertiban, serta ekonomi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
10. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan
11. Memberikan penilaian dan memandatkan Sasaran Kinerja Pegawai
12. Memberikan saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan

4.1.3.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah

Sebagai sekretaris lurah memiliki tugas dan fungsi adapun tugas fungsi sekretaris Lurah sebagai berikut:

1. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan kesekretariatan
2. Menyusun rencana anggaran belanja kesekretariatan
3. Menghimpun dan mempelajari petunjuk teknis, peraturan perundang – undangan yang berlaku yang berhubungan dengan bidang tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja
4. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan
5. Melaksanakan koordinasi dengan seksi-seksi pada unit kerja maupun SKPD/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya
6. Menyelesaikan pelaksanaan tugas inventarisasi data kesekretariatan
7. Melaksanakan ketatausahaan dan tertib administrasi
8. Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan untuk terwujudnya tertib administrasi;
9. Memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan
10. Memberikan penilaian dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai
11. Memberikan saran, saran pendapat dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya;
12. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan kepada atasan; dan Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.3.3 Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum

Pada seksi pemerintahan dan ketertiban umum tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan administrasi kependudukan, tata batas wilayah, dan pertanahan
2. Menyusun program kerja di bidang pemerintahan, keamanan, dan ketertiban
3. Mengelola dan mengawasi tanah kas desa/kelurahan
4. Membina politik dan meningkatkan partisipasi masyarakat

4.1.3.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Pada seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kelurahan
2. Membina swadaya gotong royong dan mendayagunakan teknologi tepat guna
3. Mengevaluasi usulan rencana proyek pembangunan di kelurahan
4. Melaporkan perkembangan ekonomi, pertanian, dan perindustrian

4.1.3.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

Pada seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan teknis pelayanan administrasi (nikah, talak, cerai, rujuk, kelahiran, kematian).
2. Melaksanakan penyuluhan dan memotivasi partisipasi warga.
3. Mengelola pembangunan sarana prasarana, kesehatan (Posyandu), dan lingkungan hidup.
4. Memberdayakan lembaga desa seperti PKK dan Karang Taruna.

4.2 Data dan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui reaksi pegawai pada Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Maka peneliti menyebarkan kuisioner kepada 30 orang pegawai yang menjadi sample penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 30 orang berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Pegawai berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30	20	66,7%
31-40	4	13,3%
>40	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisisioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas responden dengan usia 20-30 tahun dengan tingkat persentase 66,7 % atau sebanyak 20 orang. Untuk pegawai dengan usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 13,3 %, sedangkan pegawai dengan usia > 40 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 20%, Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia dari 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia 20-30 tahun pegawai tergolong produktif untuk bekerja.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2**Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	8	26,7%
Perempuan	22	73,3%
Total	30	100 %

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisisioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data tersebut di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi Perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 73,3 % dan pegawai laki-laki sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 26,7 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih lebih didominasi oleh pegawai perempuan.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase(%)
SMA	16	53,3 %
DIII	3	10 %
S1	10	33,3 %
S2	1	3,3 %
Total	30	100 %

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisisioner tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 yaitu berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 53,3 %, DIII

Sebanyak 3 Orang tingkat Persentase 10%, pendidikan S1 dengan tingkat sebanyak 10 orang persentase 33,3 %, S2 1 sebanyak orang dengan tingkat persentase 3,3 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih didominasi tingkat pendidikan terakhir SMA.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau untuk menggambarkan seberapa lama masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
6-10	19	63,3%
>10	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisisioner tahun 2026

Dari data tersebut di atas terlihat bahwa mayoritas lama bekerja responden di dominasi masa kerja >10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang tingkat presentase 36,7 % dan responden 6-10 tahun yang berjumlah 19 orang tingkat presentase 63,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara mempunyai masa kerja dengan rentang 6-10 tahunYang berarti hal ini menggambarkan pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih sudah banyak berpengalaman dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih baik.

4.3 Analisis Pegawai Terhadap Kuesioner

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden maka penulis akan menganalisis Motivasi kerja Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) serta Kinerja pegawai (Y) yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner berikut.

Kategori:

1. 1,0 - 1,80 = sangat rendah atau sangat buruk
2. 1,81 - 2,60 = rendah atau buruk
3. 2,61 - 3,40 = sedang atau cukup
4. 3,41 - 4,20 = baik atau tinggi
5. 4,21 - 5,00 = sangat baik atau sangat tinggi

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden bereaksi terhadap item pernyataan setiap variabel kuesioner.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja	frekuensi										Total		X1
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
pertanyaan 1	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
pertanyaan 2	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
pertanyaan 3	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
pertanyaan 4	9	45	21	84	0	0	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan 5	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan 6	7	35	21	84	2	6	0	0	0	0	30	125	4,16
pertanyaan 7	8	40	21	84	1	3	0	0	0	0	30	127	4,23
pertanyaan 8	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
pertanyaan 9	10	50	19	76	1	3	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan10	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,30
Σ Total Nilai Rata-Rata													4,34

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja di kantor Kelurahan Mangga Besar di Kota Prabumulih sebesar 4,34. Nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik, yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat Motivasi Kerja yang sangat baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.

Hasil tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X₂)

Gaya Kepemimpinan	frekuensi										Total		X2
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
pertanyaan 1	8	40	16	64	4	12	2	4	0	0	30	120	4,00
pertanyaan 2	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan 3	17	85	13	52	0	0	0	0	0	0	30	137	4,56
pertanyaan 4	12	60	11	44	5	15	2	4	0	0	30	123	4,10
pertanyaan 5	11	55	11	44	8	24	0	0	0	0	30	123	4,10
pertanyaan 6	13	65	16	64	1	3	0	0	0	0	30	132	4,40
pertanyaan 7	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
pertanyaan 8	15	75	13	52	2	6	0	0	0	0	30	133	4,43
pertanyaan 9	10	50	15	60	5	15	0	0	0	0	30	125	4,16
pertanyaan10	10	50	14	56	6	18	0	0	0	0	30	124	4,13
Σ Total Nilai Rata-Rata													4,27

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan di kantor Kelurahan Mangga Besar di Kota Prabumulih sebesar 4,27. Nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik, yang berarti menunjukkan responden memiliki tingkat Gaya Kepemimpinan yang sangat baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai	frekuensi										Total		Y
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
pertanyaan 1	12	60	18	72	0	0	0	0	0	0	30	132	4,40
pertanyaan 2	10	50	19	76	1	3	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan 3	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
pertanyaan 4	12	60	17	68	1	3	0	0	0	0	30	131	4,36
pertanyaan 5	14	70	15	60	1	3	0	0	0	0	30	133	4,43
pertanyaan 6	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
pertanyaan 7	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,30
pertanyaan 8	10	50	18	72	2	6	0	0	0	0	30	128	4,26
pertanyaan 9	12	60	18	72	0	0	0	0	0	0	30	132	4,40
pertanyaan10	15	75	15	60	0	0	0	0	0	0	30	135	4,50
Σ Total Nilai Rata-Rata													4,38

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Kelurahan Mangga Besar di Kota Prabumulih sebesar

4,38. Yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai tergolong sangat baik.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan dan membandingkan nilai r_{hitung} yang ditemukan dengan nilai r_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sample (n) = 30 dan besarnya *degree free* dapat dihitung ($n-k$) = 30 - 2 = 28 dan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tabel} = 0.361$. kriteria statistik sebagai berikut :

3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
4. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu Variabel Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26 dengan kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.797	0.361	Valid
P2	0.734	0.361	Valid
P3	0.547	0.361	Valid
P4	0.742	0.361	Valid
P5	0.715	0.361	Valid
P6	0.739	0.361	Valid
P7	0.622	0.361	Valid
P8	0.379	0.361	Valid
P9	0.684	0.361	Valid
P10	0.648	0.361	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada tabel 4.8 variabel independen Motivasi Kerja (X_1), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2)

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.681	0.361	Valid
P2	0.808	0.361	Valid
P3	0.396	0.361	Valid
P4	0.713	0.361	Valid
P5	0.712	0.361	Valid
P6	0.659	0.361	Valid
P7	0.718	0.361	Valid
P8	0.608	0.361	Valid
P9	0.730	0.361	Valid
P10	0.894	0.361	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada tabel 4.9 variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_2). Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.649	0.361	Valid
P2	0.764	0.361	Valid
P3	0.665	0.361	Valid
P4	0.614	0.361	Valid
P5	0.660	0.361	Valid
P6	0.584	0.361	Valid
P7	0.618	0.361	Valid
P8	0.646	0.361	Valid
P9	0.669	0.361	Valid
P10	0.506	0.361	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada tabel 4.10 variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Alpha Crombach*. Jika $r_{alpha} > 0.60$ maka instrumen tersebut dikatakan reliable. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26, diatas Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada table 4.11 diatas hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel ialah $0,855 > 0,60$ dengan jumlah 10 item pernyataan, maka variabel Motivasi Kerja (X_1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada table 4.12 diatas hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel ialah $0,876 > 0,60$ dengan jumlah 10 item pernyataan, maka variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan pada table 4.13 diatas hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel ialah $0,837 > 0,60$ dengan jumlah 10 item pernyataan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

4.5 Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini diuji dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar intepretasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi yang digunakan adalah asumsi normalitas, *multikolinearitas* dan *heteroskedastisitas*.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual (*disturbance*) dalam model regresi terdistribusi secara normal. Penguiian dilakukan dengan menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Aturan yang

digunakan untuk menguji kenormalan residual adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tidak signifikan pada tingkat 5%, maka residual berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90519253
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,127
	Negative	-,145
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,107 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

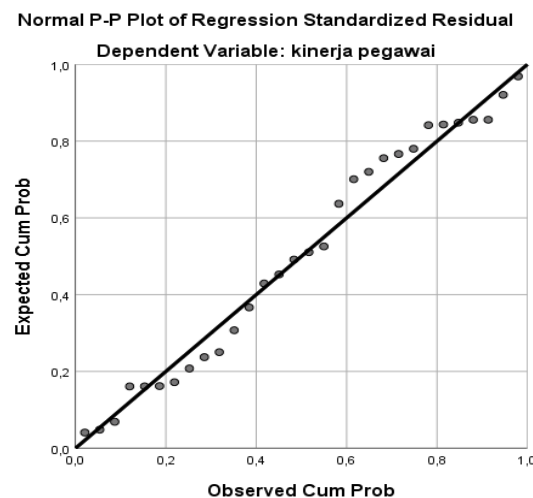
Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji normalitas untuk variabel dependen kinerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian terhadap residual, berdasarkan output diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.107 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Pengujian dengan menggunakan grafik P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran titik-titik disekitar garis diagonal pada gambar P-P Plot. Adapun Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas dengan P-P Plot :

1. Data dapat dikatakan berdistribusi Normal jika data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Dapat dilihat pada P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan yaitu data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal maka Uji Normalitas dengan menggunakan P-P Plot data dinyatakan normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linear sempurna dan variabel penjelas dalam suatu model regresi. Uji yang digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebagai aturan pengambilan keputusan adalah Jika $VIF > 10$ berarti terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235	,228			
	X1	,816	,108	,820	7,527	,000	,992	1,008	
	X2	,037	,078	,051	,469	,643	,992	1,008	

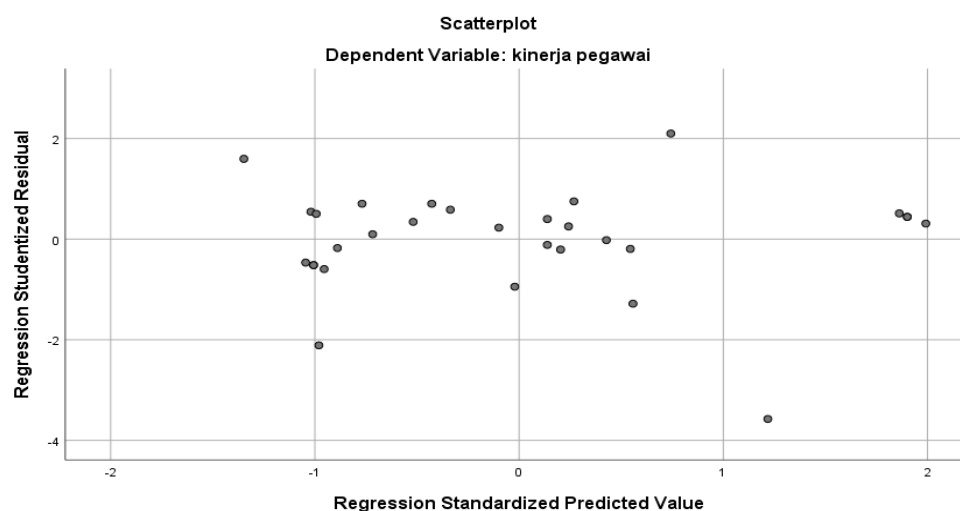
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama 1.008 sedangkan Tolerance-nya 0.992. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplot.



gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235	,228		
	X1	,816	,108	,820	7,527	,000	,992	1,008
	X2	,037	,078	,051	,469	,643	,992	1,008

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil regresi linier berganda antara Variabel Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). diperoleh nilai konstantanya sebesar 6.844 koefisien regresi 0.816 dan 0.037, sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,844 + 0,816 X_1 + 0,037 X_2 + e$$

Dimana:

Y : kinerja pegawai

X_1 : motivasi kerja

X_2 : Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

b = Nilai koefisiensi regresi setiap variabel

e =Error (Tingkat kesalahan)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6.844 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6.844.

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,816 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,816 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Sedangkan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,037 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,643 lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja (X_1) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan program SPSS 26. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan meregresi satu persatu variabel dependen dengan dua variabel independen. Untuk melihat signifikansi model regresi digunakan uji f , yakni dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel pada probabilitas 5%. Sedangkan untuk menguji setiap variabel hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t , Dimana dalam menarik kesimpulan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5%.

4.7.1 Uji-t (Parsial)

Uji-t atau uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data.

1. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, H_o diterima dan H_a ditolak. Nilai t tabel pada $df = 30 - 2 = 28$, diperoleh nilai t tabel 2,048.

Tabel 4.17**Hasil Uji-t (Parsial)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235	,228
	motivasi kerja	,816	,108	,820	7,527	,000
	Gaya kepemimpinan	,037	,078	,051	,469	,643

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi pada taraf 5% (0,05).

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 7,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung (7,527) $> t$ tabel (2,048) dan nilai signifikan (0,000) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi sebesar 0,643. Karena t hitung (0,469) $< t$ tabel (2,048) dan nilai signifikan (0,643) $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Adi Wiyono dan Jovi Iristian (2024) dengan judul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Chakrawala Informatika Citrakanaka”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, terutama motivasi kerja, dibandingkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. kriteria pengujian yang digunakan adalah :

3. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Diperoleh dengan $df = n-k-1 = (\text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1) = (30-2-1) = (27)$. Diperoleh nilai F tabel sebesar 4,21. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,652	2	115,326	28,962	,000 ^b
	Residual	107,515	27	3,982		
	Total	338,167	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 28.962 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung (28.962) > F tabel (4,21) dan Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4.7.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independent mampu menerangkan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya andil (share) yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,659	1,996

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber: data yang diolah, 2026(spss 26)

Diketahui bahwa nilai adjusted Rsquare adalah sebesar 0.659 artinya, variabel Motivasi kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki kontribusi positif sebesar 65,9 % terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya adalah sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti disiplin pegawai, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Peran Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,816. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,816 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji-t pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $7,527 >$ dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta memberikan hasil kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

4.8.2 Peran Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,037 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji-t pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $0,469 < t$ tabel sebesar $2,048$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,643 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Meskipun pemimpin telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, pengaruhnya belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Hal ini disebabkan karena pegawai lebih mengandalkan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak sepenuhnya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Adi Wiyono dan Jovi Iristian (2024) dengan judul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Chakrawala Informatika Citrakanaka”, Berdasarkan hasil pengujian t hitung ($0,575$) $< t$ tabel ($2,022$) dan nilai signifikan ($0,567$) $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian t hitung ($12,220$) $> t$ tabel ($2,022$) dan nilai signifikan ($0,000$) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, terutama motivasi kerja, dibandingkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

4.8.3 Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $>$ dari F tabel ($28,962 > 4,21$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin pegawai, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $7,527 >$ dari t tabel sebesar $2,048$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $0,469 <$ dari t tabel sebesar $2,048$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,643 > 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih ditunjukkan oleh nilai hasil uji F diperoleh nilai F hitung $>$ dari F tabel ($28,962 > 4,21$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,659$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar $65,9\%$.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa data dan jawaban pegawai dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat meningkat potensi dan juga apabila ada penelitian selanjutnya diharapkan lebih baik dan lebih berkembang di variabel lain.
2. Bagi Objek Penelitian, di Kantor Kelurahan Mangga Besar hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang.

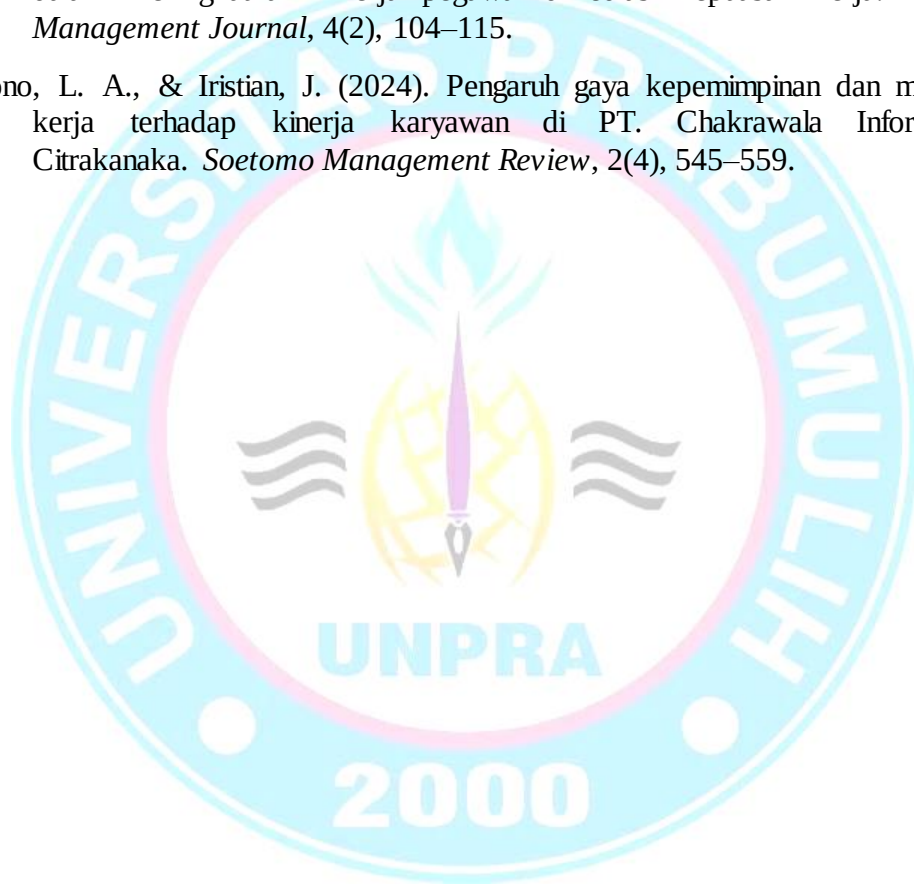
3. Bagi Akademisi, saran untuk peneliti mendatang bagi peneliti selanjutnya diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, dan tempat yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, S. (2021). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. PT Rineka Cipta.
- Falensia, R., Septyawati, S. G., Mulya, M. A. P., &Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol Pemerintah Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 142–146.
- Fauzi, A., Khoerunisa, L., & Utami, A. S. (2023). Peran motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 212–221.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Ke-9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum (JMMU)*, 1(1), 1–12.
- Mawey, E. R., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 911–921.
- Meisartika, R., &Safrianto, Y. (2021). Karakteristik gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 507–518.
- Salimah, N., Rengganis, Z. M., & Ismail, I. (2024). Teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 2–10.
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022–2038.
- Santhi, N. H., Harmiatun, S., &Hartiani, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi kerja perangkat desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 94–107.
- Sari, D. P., Siregar, B. A., & Elanda, Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pada PDAM Tirtanadi Medan. *Economic sand Digital Business Review*, 6(2).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D.

- G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 104–115.
- Wiyono, L. A., & Iristian, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chakrawala Informatika Citrakanaka. *Soetomo Management Review*, 2(4), 545–559.



Lampiran 1 : Izin Permohonan Penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 29 Januari 2026

Nomor : 140 /MNJ /FEB/ UNPRA/1/2026
 Lampiran :-
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Lurah Mangga Besar Kota Prabumulih
 di
 Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Anisa Ade Putri
NIM	: 2022110025
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen



Amandin, S.Pt., M.M.
NIM. 0207088802



Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sakaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unprab.ac.id

Lampiran 2 : Surat Izin Pelaksanaan Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KELURAHAN MANGGA BESAR

Jalan Mangga Baru Nomor 01 RE 13 RW 06 Kel. Mangga Besar Kec. Prabumulih Utara
 PRABUMULIH – SUMATERA SELATAN 31125

Nomor : 800/ 30 /LXVII/II/2026

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Pemberitahuan Izin Penelitian dan
Pengambilan Data di
Kelurahan Mangga Besar

Prabumulih, 09 Februari 2026

Kepada Yth.

Kepala Universitas Prabumulih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di-

Prabumulih

Menindaklanjuti surat nomor : 140/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 tanggal 29 Januari 2026
 Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data di Kantor Lurah Mangga Besar
 dengan Daftar Alokasi Mahasiswa di bawah ini

No	Nama	NIM	Kompetensi
1	ANISA ADE PUTRI	2022110025	MANAJEMEN

Dengan ini kami sampaikan bahwa Siswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian dan pengambilan data sebagai bahan Skripsi di Kelurahan Mangga Besar dalam bidang yang meliputi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Lurah Mangga Besar.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

An LURAH MANGGA BESAR
 Sekretaris

 IDA LAILI, SE
 NIP.197501312006042009

Lampiran 3 : Nama Pegawai Di Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih :

NO	NAMA	JABATAN	STATUS	PENDIDIKAN
1	ASNILIATY, S.Si,M.Si	LURAH	PNS	S2
2	IDA LAINI, SE	SEKRTARIS LURAH	PNS	S1
3	DWI KURNIAWATI, ST	Penelaah Teknis Kebijakan	PNS	S1
4	MASAYU ROMADHONA, SE	kasi pemerintahan dan ketertiban umum	PNS	S1
5	NURHAYATI, SE	kasi pelayanan umum dan kesejahteraan umum	PNS	S1
6	OKTORANO, ST	kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat	PNS	S1
7	FITRI JUNIATI, SE	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	S1
8	EMILDAWATI, ST	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	S1
9	NUR AZIZA, S.E	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	S1
10	DEA AGUSTINA, SH	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	S1
11	DEA NOPRIANA, S.E	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	S1
12	OKKY WILANTORO, A.Md	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	DIII
13	JUWITA PURNAMA SARI, A.Md.Kom	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	DIII
14	RACHMA YULITA	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	DIII
15	SRY NURYANI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
16	SANDRA OKTAVIANI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
17	YANTI SUHARENI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
18	HENDRI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
19	RIKA SUSANTI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
20	MEJI ISMER	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
21	ANITA	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
22	WINGKI WIJAYA	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
23	RAMADHON	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
24	HAMZAAMIR	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMK
25	DIAN NOVITA SARI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
26	HERRY YADI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
27	YHOPA PUSPITA SARI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
28	MISRIANI	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
29	NOVA KAMAYA	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA
30	RISKA AMALIA	Staf Kelurahan Mangga Besar	PPPK	SMA

Lampiran 4 : Struktur Pegawai Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih



Lampiran 5 : Kuesioner

KUESIONER

PERAN MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA
PRABUMULIH

Yth. Bapak /Ibu Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
Di tempat,

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisa Ade Putri

NIM : 2022110025

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih”. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu saudara untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban dari bapak/ibu saudara berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai persyaratan penyelesaian studi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih. Saya sangat mengharapkan bapak/ibu berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiannya. Demikian atas kerjasama dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Prabumulih, april 2026

Anisa Ade Putri

Universitas Prabumulih

KUESIONER PENELITIAN

" Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih"

Nama Pegawai :

No. Pegawai :

I. Karakteristik Pegawai

1. Jenis kelamin

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Umur

☐ 20-25 ☐ 31-35 ☐ >40

☐ 26-30 ☐ 36-40

3. Lama Bekerja

☐ 5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ > 10 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

II. Keterangan pilihan jawaban

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

III. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda dan berikan tanda checklist (✓).
2. Jika terjadi salah pengisian, berilah tanda (✗) pada jawaban yang salah tersebut

MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Fasilitas alat kerja serba ada dan tersedia dengan lengkap					
2.	Kondisi kerja dalam melakukan pekerjaan rutin tidak monoton dan jenuh					
3.	Ruangan kerja yang nyaman sirkulasi udara yang baik bekerja jadi lebih bersemangat					
4.	Dalam bekerja, saya merasa aman dan nyaman terhadap pengawasan dari atasan					
5.	Kondisi kerja dalam melakukan pekerjaan rutin tidak monoton dan aman					
6.	Kerjasama dan hubungan antar karyawan sangat kooperatif dengan koordinasi dengan atasan dengan baik					
7.	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan bekerja selalu siap berinisiatif memberikan bantuan					
8.	Hubungan sesama pegawai tidak kaku dan ramah pegawai saling mengayomi					
9.	Mendapatkan pujian dan perhatian dari atasan, atas pekerjaan yang telah dicapai					
10.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk membangun keterampilan dan kemampuan saya					

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi sulit					
2.	Pemimpin berani bertanggung jawab atas setiap keputusan yang di ambilnya					
3.	Pemimpin memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat pegawai					
4.	Pemimpin melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai					
5.	Pemimpin memberikan intruksi tugas yang jelas dan mudah dipahami					
6.	Pemimpin terbuka untuk mendengarkan masukan dari bawahannya					
7.	Pemimpin memantau perkembangan pekerjaan secara berkala agar sesuai standar					
8.	Pemimpin memberikan pengarahan yang tegas jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
9.	Pemimpin melakukan pelayanan sebagai mentor					
10.	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bawahan					

KINERJA PEGWAI (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Mampu mencari solusi ketika menghadapi masalah kerja					
2.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim					
3.	Mampu melaksanakan semua pekerjaan dengan baik					
4.	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
5.	Menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
6.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
7.	Datang selalu tepat waktu					
8.	Tingkat kehadiran dalam bekerja selalu diutamakan					
9.	Memiliki kesiapan mental untuk mencapai target kerja					
10.	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan					

Lampiran 6 : Tabulasi Data

TABULASI DATA

NO	motivasi kerja (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
6	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
7	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
8	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
11	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
12	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	42
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
23	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46

TABULASI DATA

No	gaya kepemimpinan (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	45
15	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	34
16	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	37
17	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	41
18	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	42
19	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	34
20	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	39
21	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	42
22	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45
23	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	37
24	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	42
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
27	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
29	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	38
30	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	42

TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
6	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
7	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
8	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	41
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
10	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
11	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
13	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
23	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas motivasi kerja (X1)

		Correlations										motivasi kerja
		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	
X1.P1	Pearson Correlation	1	,700**	,378*	,463**	,483**	,452*	,523**	0,000	,672**	,603**	,797**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,039	0,010	0,007	0,012	0,003	1,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P2	Pearson Correlation	,700**	1	0,236	,617**	,483**	,452*	,523**	0,000	,403*	,483**	,734**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,209	0,000	0,007	0,012	0,003	1,000	0,027	0,007	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P3	Pearson Correlation	,378*	0,236	1	0,175	,365*	,427*	0,171	0,327	,406*	0,137	,547**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,209		0,355	0,047	0,019	0,367	0,077	0,026	0,471	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P4	Pearson Correlation	,463**	,617**	0,175	1	,534**	,488**	,572**	,386*	,456*	0,286	,742**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,355		0,002	0,006	0,001	0,035	0,011	0,126	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P5	Pearson Correlation	,483**	,483**	,365*	,534**	1	,600**	0,218	0,302	0,249	,417*	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,007	0,047	0,002		0,000	0,247	0,105	0,185	0,022	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P6	Pearson Correlation	,452*	,452*	,427*	,488**	,600**	1	,494**	0,130	,425*	,382*	,739**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,012	0,019	0,006	0,000		0,006	0,492	0,019	0,037	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P7	Pearson Correlation	,523**	,523**	0,171	,572**	0,218	,494**	1	0,110	,371*	0,218	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,367	0,001	0,247	0,006		0,563	0,044	0,247	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P8	Pearson Correlation	0,000	0,000	0,327	,386*	0,302	0,130	0,110	1	0,078	0,186	,379*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	0,077	0,035	0,105	0,492	0,563		0,684	0,326	0,039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P9	Pearson Correlation	,672**	,403*	,406*	,456*	0,249	,425*	,371*	0,078	1	,465**	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,027	0,026	0,011	0,185	0,019	0,044	0,684		0,010	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.P10	Pearson Correlation	,603**	,483**	0,137	0,286	,417*	,382*	0,218	0,186	,465**	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,471	0,126	0,022	0,037	0,247	0,326	0,010		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
motivasi kerja	Pearson Correlation	,797**	,734**	,547**	,742**	,715**	,739**	,622**	,379*	,684**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,039	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

Uji validitas gaya kepemimpinan (X2)

Correlations											
		X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10 gaya kepemimpi nan
X2.P1	Pearson Correlation	1	,557**	0,082	,450*	,414*	0,295	0,327	,398*	,416*	,569**
	Sig. (2- tailed)		0,001	0,665	0,013	0,023	0,114	0,077	0,029	0,022	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P2	Pearson Correlation	,557**	1	0,218	,445*	,584**	,657**	,593**	0,287	,621**	,697**
	Sig. (2- tailed)	0,001		0,247	0,014	0,001	0,000	0,001	0,125	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P3	Pearson Correlation	0,082	0,218	1	0,171	0,196	0,146	,396*	0,288	0,310	0,256
	Sig. (2- tailed)	0,665	0,247		0,368	0,299	0,442	0,031	0,123	0,096	0,172
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P4	Pearson Correlation	,450*	,445*	0,171	1	,498**	,451*	0,250	,400*	,454*	,542**
	Sig. (2- tailed)	0,013	0,014	0,368		0,005	0,012	0,182	0,029	0,012	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P5	Pearson Correlation	,414*	,584**	0,196	,498**	1	,442*	0,288	0,322	,399*	,623**
	Sig. (2- tailed)	0,023	0,001	0,299	0,005		0,014	0,123	0,082	0,029	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P6	Pearson Correlation	0,295	,657**	0,146	,451*	,442*	1	,555**	0,176	0,350	,620**
	Sig. (2- tailed)	0,114	0,000	0,442	0,012	0,014		0,001	0,352	0,058	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P7	Pearson Correlation	0,327	,593**	,396*	0,250	0,288	,555**	1	,550**	,616**	,732**
	Sig. (2- tailed)	0,077	0,001	0,031	0,182	0,123	0,001		0,002	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P8	Pearson Correlation	,398*	0,287	0,288	,400*	0,322	0,176	,550**	1	0,302	,548**
	Sig. (2- tailed)	0,029	0,125	0,123	0,029	0,082	0,352	0,002		0,105	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P9	Pearson Correlation	,416*	,621**	0,310	,454*	,399*	0,350	,616**	0,302	1	,631**
	Sig. (2- tailed)	0,022	0,000	0,096	0,012	0,029	0,058	0,000	0,105		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.P10	Pearson Correlation	,569**	,697**	0,256	,542**	,623**	,620**	,732**	,548**	,631**	1
	Sig. (2- tailed)	0,001	0,000	0,172	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
gaya kepemimpi nan	Pearson Correlation	,681**	,808**	,396*	,713**	,712**	,659**	,718**	,608**	,730**	,894**
	Sig. (2- tailed)	0,000	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Uji validitas kinerja pegawai (Y)

		Correlations										kinerja pegawai
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	
Y.P1	Pearson Correlation	1	,440*	,384*	0,324	0,341	,384*	,511**	0,214	,444*	0,136	,649**
	Sig. (2-tailed)		0,015	0,036	0,081	0,065	0,036	0,004	0,257	0,014	0,473	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P2	Pearson Correlation	,440*	1	,396*	,545**	,465**	0,269	,465**	,398*	,569**	0,317	,764**
	Sig. (2-tailed)	0,015		0,030	0,002	0,010	0,151	0,010	0,029	0,001	0,088	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P3	Pearson Correlation	,384*	,396*	1	0,029	,405*	0,321	0,356	,649**	,384*	0,336	,665**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,030		0,880	0,026	0,083	0,054	0,000	0,036	0,069	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P4	Pearson Correlation	0,324	,545**	0,029	1	0,353	0,275	0,281	0,113	,448*	,549**	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,002	0,880		0,056	0,142	0,133	0,551	0,013	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P5	Pearson Correlation	0,341	,465**	,405*	0,353	1	,526**	0,112	,368*	,463*	0,179	,660**
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,010	0,026	0,056		0,003	0,556	0,046	0,010	0,344	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P6	Pearson Correlation	,384*	0,269	0,321	0,275	,526**	1	0,126	0,180	,384*	0,336	,584**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,151	0,083	0,142	0,003		0,506	0,342	0,036	0,069	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P7	Pearson Correlation	,511**	,465**	0,356	0,281	0,112	0,126	1	,556**	,395*	0,057	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,010	0,054	0,133	0,556	0,506		0,001	0,031	0,765	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P8	Pearson Correlation	0,214	,398*	,649**	0,113	,368*	0,180	,556**	1	0,214	0,349	,646**
	Sig. (2-tailed)	0,257	0,029	0,000	0,551	0,046	0,342	0,001		0,257	0,059	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P9	Pearson Correlation	,444*	,569**	,384*	,448*	,463*	,384*	,395*	0,214	1	0,000	,669**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,001	0,036	0,013	0,010	0,036	0,031	0,257		1,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.P10	Pearson Correlation	0,136	0,317	0,336	,549**	0,179	0,336	0,057	0,349	0,000	1	,506**
	Sig. (2-tailed)	0,473	0,088	0,069	0,002	0,344	0,069	0,765	0,059	1,000		0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kinerja pegawai	Pearson Correlation	,649**	,764**	,665**	,614**	,660**	,584**	,618**	,646**	,669**	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Lampiran 8 : Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90519253
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,127
	Negative	-,145
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,107 ^c

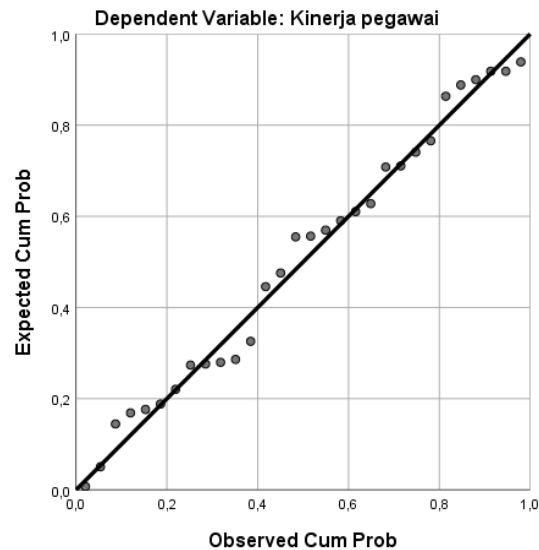
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9: Uji P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

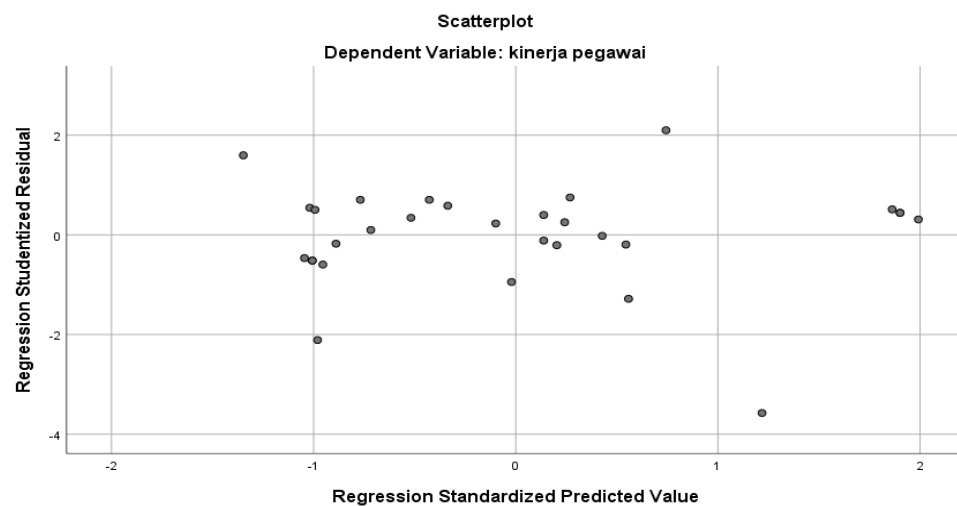


Lampiran 10 : Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.			VIF
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235	,228			
	X1	,816	,108	,820	7,527	,000	,992		1,008
	X2	,037	,078	,051	,469	,643	,992		1,008

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 11 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 12 : Hasil Uji Linier Berganda

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.			VIF
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235	,228			
	X1	,816	,108	,820	7,527	,000	,992		1,008
	X2	,037	,078	,051	,469	,643	,992		1,008

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 13 : Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6,844	5,542		1,235
	motivasi kerja	,816	,108	,820	7,527
	Gaya kepemimpinan	,037	,078	,051	,469

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 14 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	230,652	2	115,326	28,962
	Residual	107,515	27	3,982	
	Total	338,167	29		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Lampiran 15 : Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,659	1,996

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Lampiran 16: tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 17 : tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 18 : tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 19 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/12 2025	Bab 1	- Perbaiki penulisan dari awal sampai akhir		
4/12 2025	Bab I	- Perbaiki cara penulisan sesuai abjad dan titik koma . etc. - perbaiki pada rumusan masalah - Ake lanjut	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Amandin, S.Pt, M.M
NIDN0207088802

Jalan Patra No 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
19/11/2022	Bab II	- perbaiki teori yang sama dan akurasi. - perbaiki lagi data yang sudah ada referensi nya - perbaiki pendataan terdapat uraian sesuai dg buku - lengkapi pembahasan perbaiki lagi dg data diatas - All	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt, M.M
 NIDN0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
23 / 12 / 2025	Bab III	- tambahkan penjelasan tentang konsepnya lagi - tambahkan laras yang sesuai dengan ilmu perencanaan - AEC lanjut konsep	  	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukuraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
 NIM : 2022110025
 JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/2026 06	Baris IV	- ditbail lampat sgaral sngkat objek tempat Pencatit, dan penomoran di perbaiki lagi	AR	
	Baris IV	- Tangkapan Responden masih ada yang salah salakan etc lagi	AR	
	Baris IV	- perbaiki lagi tabel # tabel yang sesuai neng.	AR	
11/2026 06	Baris IV	- Ace tangut	AR	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
01/05/2025	Bab V	- perbaiki lagi sarannya maka menggunakan kata yang kurang pas untuk di panya ilham		
15/05/2025	Bab V	- Tambahkan tentang konklusi - Ace	 	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt, M.M
NIDN0207088802

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	TandaTangan	Ket
28/11/2015	Bab 1	Perbaiki Latar belakang Masalah dan Masalah		
2/12/2015	Bab 1	Perbaiki Rumusan Masalah dan rumusan penelitian		
3/12/2015	Bab 1	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN2146750651130173

Jalan Patra No 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/12 2024	Bab I	Tambahkan teori X terkait Banyak sumber daya Perbaikan teori		
12/12 2024	Bab II	Acc		
22/12 2024	Bab III	Perbaikan - operasional internal - teori motivasi		
23/12 2024	Bab IV	Perbaikan yang di beri tanda. Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
 NIDN2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Anisa Ade Putri
NIM : 2022110025
JUDUL SKRIPSI : Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/5 2026	Bab IV	Perbaiki Keterangan tabel Perbaiki Map U2		
3/6 2026	Bab IV	Acc		
4/6 2026	Bab V	Acc (daftar U2 dan)		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
 NIDN2146750651130173

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 20 : Gambar Pengambilan Data Di Kelurahan Mangga Besar



RIWAYAT HIDUP



Anisa Ade Putri adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Jambi, pada tanggal 28 November 2001. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sumarno (Alm) dan Ibu Yuliani. Penulis bertempat tinggal di Jalan C simanjuntak Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan di SD Negeri 07 Prabumulih dan lulus pada tahun 2013. Setelah lulus di SMP Muhammadiyah Prabumulih dan lulus pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Prabumulih dengan Jurusan Administrasi Perkantoran dan lulus pada tahun 2019. Dan pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswi di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Dengan ketekunan, kerja keras dan ikhlas, serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul "peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih"