

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI  
MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) WILAYAH  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**RAHMIKA ANGRAINI JUM  
NIM: 105721115821**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI  
MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) WILAYAH  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**RAHMIKA ANGRAINI JUM**

**NIM: 105721115821**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Allah tidak mengatkan hidup ini mudah. tetapi allah berjanji bahwa,  
“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”**

**(QS. Al-Insyirah: 6)**

**“Orang tua di rumah menanti keputunganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupi”**

**(Ika df)**

**“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”**

**(Hindia)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Karya ini saya persembahkan kepada Ibunda dan Ayahanda, serta saudara tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.**

**Alhamdulillah Rabbil’alamin**

### **PESAN**

**Banyak hal yang saya dapatkan selama penyusunan skripsi ini mengajarkan tentang pentingnya kerja keras, waktu, dan kesabaran. Terima Kasih kepada dosen pembimbing, keluarga dan teman atas dukungannya kepada saya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.**

### **KESAN**

**Menyelasiakan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar adalah pengalaman yang berharga serta memperluas wawasan dan menguatkan tekad saya.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Rahmika Angraini Jum

No. Stambuk/NIM : 105721115821

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

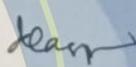
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 April 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M  
NIDN. 0015036214

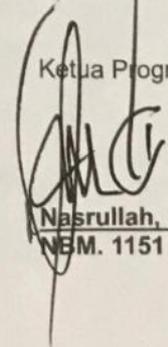
  
Dr. Sri Andavaningsih, S.E., M.M  
NIDN. 0929037901

Mengetahui



Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi



Nasrullah, S.E., M.M  
NBM. 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar*

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Rahmika Angraini Jum, Nim: 105721115821 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H/27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Syawal 1446 H

17 April 2025

**PANITIA UJIAN**

1. Pegawai Ujian : Dr.Ir.H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T.,IPU (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M. Acc (.....)  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadhani, SE., M.Si (.....)  
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)  
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro SE.,M.M (.....)  
4. Aulia, S.IP., M.Si (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
**NBM: 651 507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar**

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmika Angraini Jum  
Stambuk : 105721115821  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa

Dengan ini Menyatakan bahwa:

***Skripsi Yang Saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar:

Makassar, 17 April 2025

Yang membuat pernyataan,



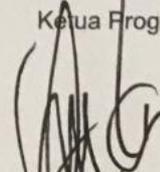
**Rahmika Angraini Jum**  
NIM: 105721115821

Diketahui Oleh:



**Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi



**Hasrullah, S.E., M.M**  
NBM. 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmika Angraini Jum  
NIM : 105721115821  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa”**

Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 17 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



**Rahmika Angraini Jum**  
**NIM: 105721115821**

## ABSTRAK

**RAHMIKA ANGRAINI JUM.2025.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.Skripsi, Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh Dg. Maklassa dan Sri Andayaningsih..**

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa berjumlah 43 orang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) Versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) didukung nilai t-hitung  $6,153 > 1,681$  t-tabel dan nilai signifikan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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



## ABSTRACT

**RAHMIKA ANGRAINI JUM.2025.**The Influence of Leadership on Employee Work Motivation at the One-Stop Single Administration System (SAMSAT) Office in Gowa Regency. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Makassar, Supervised by Dg. Maklassa and Sri Andayaningsih.

This research aims to determine the influence of leadership on employee work motivation at the One-Stop Manunggal Administration System (SAMSAT) Office in Gowa Regency. The population in this study was all employees of the One-Stop Manunggal Administration System (SAMSAT) office in Gowa Regency, totaling 43 people. The type of research used is quantitative. The data sources used are primary data, namely those originating from observations and questionnaires, while secondary data sources are data sources obtained from documentation or literature study information. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) Version 27 application.

The research results show that leadership (X) has a positive and significant effect on employee work motivation (Y) supported by a t-count value of 6.153 > t-table 1.681 and a significance value of 0.000 < 0.05.

**Keywords:** Leadership, Employee Work Motivation

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, cinta pertama dan panutan penulis bapak Jumadir S.Pd dan pintu surga penulis Ibu Jumasna yang senantiasa memberi semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus yang diberikan kepada penulis, walaupun ibu penulis tidak merasakan pendidikan dibangku perkuliahan tetapi dia selalu mengusahakan agar anak-anaknya bisa meneruskan pendidikan setinggi mungkin, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupannya dan senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur.

Terima kasih kepada Kakak penulis, Andri Jum, S.Pd, Ikramullah Jum, S.T, Praka Jusfianto Jum, Indriyani Jum S.Pd., M.Pd dan adik penulis Serda Muh. Ikral Jum terima kasih telah melindungi, menasehati, selalu memotivasi penulis agar mampu seperti mereka, doa restu dan dukungan yang diberikan secara materi maupun moril kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Serta terima kasih kepada pemilik NRP 03080918 salah satu support system yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, materi maupun moril kepada penulis walaupun terhalang jarak, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis hingga penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., I.P.U. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullahm S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih kepada semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan dan bantuan selama penulis berada diperantauan.

10. Sahabat penulis selama dibangku perkuliahan, Annisa Sultan, Nur Acikin, dan Novia Ramadhani. Terima kasih telah merangkul, kebersamai, mendengarkan curhatan hati penulis, dan memberikan semangat kepada penulis selama 3,5 tahun ini.

11. Sahabat penulis sejak dibangku SMA, Ayu Andira, Sulastri Hasdam, Nur Azizah, terima kasih telah memberikan semangat dan memotivasi kepada penulis.

12. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Rahmika Angraini Jum. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, walau sering kali merasa putus asa dan ragu atas apa yang diusahakan namun tetap menjadi manusia yang berusaha dan tidak kenal lelah mencoba. Terima kasih tidak memilih untuk menyerah sesulit dan seberat apapun proses yang dilalui, terima kasih telah menyelesaikan skripsi ini diusia 20 tahun sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Mika. Adapun kurang dan lebihnya tetaplah merayakan diri sendiri, ketika kamu lelah istirahatlah jangan menyerah lalu berbalik arah.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 17 April 2025

**Penulis**



## DAFTAR ISI

Judul	Uraian	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....		<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....		<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....		<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....		<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....		<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....		<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> .....		<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....		<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....		<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....		<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....		<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....		<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....		<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....		<b>xviii</b>
<b>BAB I</b> .....		<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....		<b>1</b>
A. Latar Belakang .....		1
B. Rumusan Masalah .....		5
C. Tujuan Penelitian .....		5
D. Manfaat Penelitian .....		5
<b>BAB II</b> .....		<b>7</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....		<b>7</b>
A. Tinjauan Teori .....		7
1. Kepemimpinan .....		7
2. Motivasi Kerja .....		12
B. Tinjauan Empiris .....		17
C. Kerangka Pikir .....		29
D. Hipotesis .....		30
<b>BAB III</b> .....		<b>31</b>

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Jenis dan Sumber Data .....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Definisi Operasional Variabel.....	34
G. Metode Analisis Data .....	35
H. Uji Hipotesis.....	35
<b>BAB IV .....</b>	<b>38</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	38
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	44
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan) .....	54
<b>BAB V .....</b>	<b>57</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
A. KESIMPULAN .....	57
B. SARAN.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Pikir .....	30
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa .....	42

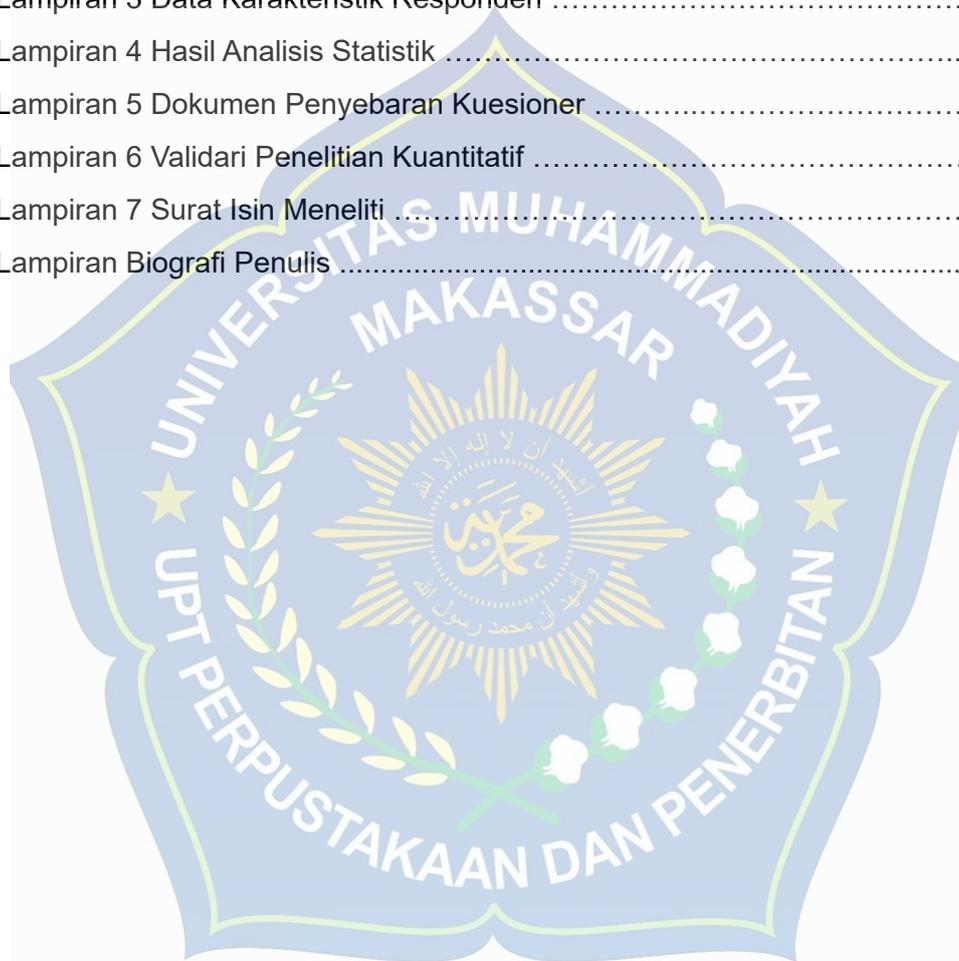


## DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Pegawai Yang Terlambat/Tidak Hadir Tahun 2024 .....	4
Tabel 2. 1	Tinjauan Empiris .....	25
Tabel 3. 1	Skala Likert .....	33
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	47
Tabel 4. 6	Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X) .....	48
Tabel 4. 7	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) .....	49
Tabel 4. 8	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	50
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X) .....	50
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai (Y) .....	51
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X) .....	51
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y) .....	52
Tabel 4. 13	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	53
Tabel 4. 14	Hasil Uji Keofisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Uraian	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner .....	63
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner .....	69
Lampiran 3	Data Karakteristik Responden .....	72
Lampiran 4	Hasil Analisis Statistik .....	73
Lampiran 5	Dokumen Penyebaran Kuesioner .....	78
Lampiran 6	Validasi Penelitian Kuantitatif .....	79
Lampiran 7	Surat Isin Meneliti .....	80
Lampiran	Biografi Penulis .....	95



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi. Tanpa SDM yang baik, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sumber daya manusia atau pegawai, adalah hal lain yang dibutuhkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dipertahankan, dan diberi perhatian ekstra karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling mahal dibandingkan dengan aset lain.

Suatu instansi didirikan karena memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu untuk mencapai tujuan instansi membutuhkan sumber daya manusia dan kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu instansi. Sehingga ketika para pegawai tidak mampu mencapai kinerja yang optimal, maka hal ini akan berdampak buruk pada produktivitas instansi secara keseluruhan. Kinerja yang kurang baik akan menghasilkan pelayanan yang buruk dan tentunya akan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi.

Kemajuan instansi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya untuk mencapai target yang diinginkan harus ada pemimpin yang akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah seni memotivasi individu dan kelompok untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Syahputra et al., 2023). Selain itu ada juga faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, karena memotivasi pegawai dapat menunjang tinggi keberhasilan tujuan dari instansi.

Motivasi adalah energi seseorang yang menggerakkan diri pegawai agar terarah dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut. Sikap mental positif dari pegawai itu yang memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja yang maksimal. Dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang diberikan kepada seseorang yang khusus misalnya bawahannya agar mau memberikan semua kemampuannya sehingga bekerja dengan maksimal untuk mewujudkan tujuan dari instansi. Menurut (Umar & Norawati, 2022) dalam penelitiannya motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan memiliki seseorang melakukan dengan baik dan sifat berkinerja tinggi. Kebutuhan yang tinggi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berjuang menuju tujuan yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan bercita-cita untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja pegawai, serta pemimpin tersebut harus selalu memperhatikan pegawainya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas yang dapat mendukung pekerjaan pegawainya. Peran kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam

sebuah organisasi atau instansi karena dalam suatu organisasi ketika pemimpinnya tidak ada maka organisasi tersebut tidak akan tertata karena tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja ketika pemimpin tidak ada maka tidak ada pula yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam bentuk apapun yang mau dilakukan bawahan tersebut. Karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin saat mengelola bawahannya. Dalam era globalisasi saat ini, motivasi kerja pegawai merupakan komponen penting dalam kinerja pegawai. Kebutuhan semua pegawai pasti akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa merupakan kantor sumber pendapatan daerah yang dapat menyumbang bagi pembangunan daerah yang bekerja dibidang penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan, pembayaran pajak kendaraan, bea balik nama kendaraan dan pembayaran sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas. Dilihat dari tugas pokok Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa tentu perlu kepemimpinan dan motivasi yang baik sehingga prosedur dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik seperti tugas menyelenggarakan pelayanan berupa pendaftaran, penetapan, pelaksanaan pungutan yang berkaitan dengan administrasi Samsat dan penyerahan hasil pelayanan berupa STNK, BPKB, SPPD, Pening dan Plat Nomor Kendaraan, Pendataan dan pemeriksaan Subyek/Obyek PKB dan BBN-KB, tugas tersebut tentu memerlukan suatu kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga memicu semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, maka fenomena yang nampak pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa, pemimpin masih kurang memperhatikan pegawainya seperti ketika pemimpin memberikan pekerjaan pada bawahannya kurang mengawasi pekerjaan pegawai tersebut, sehingga hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi, kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya sehingga kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas, dan juga pemimpin masih kurang tegas kepada pegawai yang datang terlambat ke kantor, oleh karenanya motivasi kerja pegawai menurun. Hal ini dibuktikan dengan data keterlambatan pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa periode Bulan Januari sampai dengan Bulan September Tahun 2024.

**Tabel 1.1 Daftar Pegawai Yang Terlambat/Tidak Hadir Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Tidak Hadir
1	Januari	43	6	2
2	Februari	43	11	3
3	Maret	43	8	4
4	April	43	8	3
5	Mei	43	8	4
6	Juni	43	9	4
7	Juli	43	6	3
8	Agustus	43	6	5
9	September	43	8	3

**Sumber:** Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa

Keterlambatan masih menjadi kebiasaan yang belum dapat diperbaiki karena keterlambatan Pegawai akan sangat memengaruhi kinerja pegawainya,

hal ini terbukti dengan setiap Bulan pada Tahun 2024 kehadiran dan keterlambatan ada yang semakin buruk dari jam kerja yang telah ditentukan. Jadi apa yang diharapkan oleh instansi belum menampakkan hasil seperti yang diinginkan. Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peran penting dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya yang ditinjau dari aspek organisasi

Dengan adanya fenomena tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang penulis beri judul tentang “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan fenomena yang diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa?.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu pengaruh

kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referinsi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

## 3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak instansi dan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok/instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kapasitas atau kemampuan seseorang untuk membimbing dan memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam konteks pekerjaan, dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut (Rumbiak et al., 2023).

Kepemimpinan adalah faktor yang penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana menurut hutahean (2021) dalam (Rumbiak et al., 2023) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal, bekerja dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

Menurut Purwadi (2020) dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahannya sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu dan melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut (Syahputra et al., 2023). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbauan, dan

pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah kepemimpinan tersebut (Wati et al., 2022).

Pengambil keputusan dan pengawasan tim dilakukan oleh pemimpin. Dalam peran mereka sebagai komunikator, pemimpin memiliki otoritas untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana keputusannya dibuat. menggerakkan orang lain untuk mengikuti perintahnya, jenis perintah atau intruksinya harus spesifik. Hal ini dimaksudkan untuk mengajar orang lain cara mengerjakan perintah, melaporkan hasilnya, dan menentukan lokasi perintah untuk menerapkan solusi. Berdasarkan pemahaman ahli tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

★ Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan menurut (George dalam Kencanawati, 2022) yakni:

1. Kepemimpinan Situasional, dalam kepemimpinan ini, situasi menjadi faktor utama yang menentukan gaya kepemimpinan.
2. Kepemimpinan Perilaku Pribadi, jenis kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.
3. Kepemimpinan Berorientasi Kerja (*Work Centered*), jenis kepemimpinan ini sangat terkait dengan “kepemimpinan situasional“
4. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), kepemimpinan ini memberikan motivasi dan arahan melalui kontak langsung antara pemimpin dan anggota.
5. Kepemimpinan Demokrasi, Menekankan partisipasi aktif dan pemanfaatan Ide-ide anggota kelompok, dengan memberikan pemahaman yang baik

mengenai topik yang dibahas.

6. Kepemimpinan Otoritatif, jenis kepemimpinan ini didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki pemimpin.
7. Kepemimpinan Paternalistik, pemimpin bertindak seperti figur ayah, memberikan perlindungan serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan pengikutnya.
8. Kepemimpinan Asli (*Indigenous Leadership*), bentuk kepemimpinan yang beragama dan berkembang dalam kelompok-kelompok organisasi informal.

Soekarso, dkk., dalam Hidayat (2021: 20-21) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan diantaranya:

- 1) Pemimpin, adalah orang yang akan memimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi Kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari diri (sifat seorang pemimpin dan perilaku Kepemimpinan (gaya Kepemimpinan).
- 2) Anggota, atau pengikut adalah orang yang akan dipimpin (bawahan). Anggota dapat menentukan atau mempengaruhi Kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari karakteristik bawahan, tingkat kematangan bawahan dan lain sebagainya.
- 3) Pengaruh merupakan tindakan sejauh mana perilaku yang dicontohkan yang menyebabkan perubahan sikap dan perilaku baik individu maupun kelompok.
- 4) Kekuasaan, atau power merupakan kapasitas dalam mempengaruhi perilaku individu atau kelompok, yakni kapasitas memimpinnya.
- 5) Nilai merupakan keyakinan dasar tentang sesuatu yang mempengaruhi perilaku atau bagaimana cara bertindak individu maupun kelompok.
- 6) Tujuan merupakan hasil atau sasaran yang akan dicapai. Dalam

mencapai sasaran atau tujuan setiap pemimpin memiliki gaya Kepemimpinan yang berbeda, sehingga tujuan dapat mempengaruhi Kepemimpinan.

Menurut Rumondan (2021:30) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren.
- 2) Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi.
- 3) Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala.
- 4) Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik didalam maupun diluar sistem organisasi.
- 5) Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi.

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Menurut Harahap & Khair (2019) dalam (Puspita & Kuntadi, 2023) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

1) Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Kemampuan komunikasi

★ Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut (Samudra & Siswanto, 2020), motivasi merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Mengembangkan berkaitan dengan dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan sikap melindungi atau memelihara berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut (Andius Gulo, 2024) “motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya, Menurut Sutrisno, dkk (2022:10) dalam (Andius Gulo, 2024) “motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan”.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, (Septiadi et al., 2020) dalam (Syahputra et al., 2023). Sedangkan menurut (Umar & Norawati, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh karena itu karena motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun tujuan diadakannya motivasi kerja Hasibuan dalam (Hatimah et al., 2021) sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi tanggungjawab terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan

Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi (Wijaya & Manurung, 2021: 37) sebagai berikut.

- 1) Teori Kebutuhan Maslow Abraham Maslow menyatakan bahwa ada tingkat kebutuhan yang penting bagi seseorang dari tingkat lowest-level basic need through the highest-order need. Tingkat tersebut meliputi.
  - a) Physiological Needs, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan yang paling mendasar dan merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis seperti makan, minum, sandang, tidur, seks dan tempat tidur.
  - b) Safety Needs, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan rasa aman, mendapatkan perlindungan, perlakuan yang adil, pension dan jaminan hari tua;
  - c) Social Needs, kebutuhan ini berupa kebutuhan ingin dicintai, kebutuhan akan persahabatan, hubungan yang harmonis, kebutuhan perasaan untuk dihargai, berprestasi dan berpartisipasi;
  - d) Esteem Needs, kebutuhan ini bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya seperti kebutuhan ingin berprestasi,

kepercayaan, kepandaian yang sempurna, mampu untuk mengerjakan tugas; dan

e) Self Actualization Needs, kebutuhan ini merupakan yang tertinggi untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal, yaitu setiap orang ingin mendapatkan pengakuan, ingin mengembangkan dirinya secara terusmenerus, dan ingin menjadi orang yang mampu. Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dimaknai bahwa seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu, sebelum memulai mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi.

2) Teori Dua Faktor Teori motivasi dua faktor ini dikemukakan oleh Herzberg, dan beliau menyimpulkan bawah terdapat dua kelompok faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu.

a) Pemuas kerja yang berkaitan dengan isi pekerjaan (motivator), faktor-faktor sumber kepuasan kerja adalah motivator yang meliputi promosi prestasi, promosi jabatan, atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggungjawab.

b) Penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana kerja (faktor higienis), faktor-faktor ketidakpuasan kerja meliputi kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji, pengawasan dan sebagainya. Penerapan teori motivasi tersebut bersumber pada kepuasan kerja yang dapat memotivasi pada pekerjaan karyawan, namun faktor ketidakpuasan kerja juga diperlukan agar motivasi dapat berfungsi.

3) Teori Kebutuhan McClelland David McClelland menjelaskan tiga tipe dasar kebutuhan motivasi, yaitu sebagai berikut.

a) Kebutuhan untuk berkuasa (the need for power), manusia mempunyai keinginan berkuasa tinggi, mempunyai perhatian besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika berpidato.

b) Kebutuhan untuk afiliasi (the need for affiliation), manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena ditinggalkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangkan persahabatan.

c) Kebutuhan untuk berprestasi (the need for achievement), manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses yang sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka mempunyai tantangan, berani menghadapi kesulitan, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi serta cenderung menonjolkan diri. Ketika kebutuhan yang sangat kuat berada pada diri individu, maka efeknya adalah memotivasi individu tersebut untuk menggunakan tingkah laku yang diarahkan untuk upaya pemuasan akan kebutuhan.

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja (Gomes dalam Khaeruman et al., 2021: 31-32) sebagai berikut.

- 1) Faktor-faktor Individual
  - a) Tujuan-tujuan (goals);
  - b) Kebutuhan-kebutuhan (needs).
- 2) Faktor-faktor Organisasional

- a) Pembayaran atau gaji (pay);
- b) Keamanan pekerjaan (job security);
- c) Sesama pekerja (co-workers) atau Kerjasama;
- d) Pengawasan (supervision); dan
- e) Pujian (praise).

Menurut Soepriyadi, dkk (2022:209) dalam (Andius Gulo, 2024) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja :

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru

sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

#### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### B. Tinjauan Empiris

1. Yukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau (2021). Jurnal penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi  $Y = 18.778 + 0,475X$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung  $3.850 > t_{tabel} 1,697$  dengan df:  $n-k-1 (37-1-1) = 35$ . Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.
2. Dian Wirtadipura (2022). Jurnal ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang, sehingga total populasinya berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) hal ini dibuktikan dengan perhitungan menggunakan SPSS dimana nilai F hitung 50,494 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  atau lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar pimpinan dalam membuat keputusan serta bertindak dalam memperlakukan pegawai.

3. Anur Achsanuddin, Muhammad Yusuf (2022) Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten sidrap. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian merupakan angka-angka yang diolah menggunakan aplikasi spss 20. Dengan populasi 45 dan sampel berjumlah 31 responden

teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear sederhana dengan variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah  $Y = 6,592 + 0,664X$ , dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap.

4. Tuntun, M. Thamrin Noor. (2023) Judul jurnal penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sampit. Penelitian ini dilakukan pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang samoit dan karyawan Outsourcing PT. Binajasa Abadikarya di jalan Jend Sudirman KM.3,8 Kelurahan Mentaya Baru Hulu, Kecamatan Mentawa Baru Ketapang Sampit Kalimantan Tengah Kode Pos 7432. Berdasarkan Dengan hasil uji hipotesisi pada penelitian ini adalah uji-t untuk variabel Kepemimpinan (X1) yaitu thitung  $4,421 > t_{tabel} 2,05553$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada uji hipotesis kedua dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai nilai thitung  $> t_{tabel} 4,063 > 2,05553$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Kemudian untuk uji-f yaitu  $f_{hitung} 19,098 > f_{tabel} 3,37$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Angka  $r$  sebesar  $0,771$  menunjukkan hubungan/korelasi antara kepemimpinan dengan variabel bebasnya adalah kuat (signifikan). R square sebesar  $0,595\%$  artinya  $59,5\%$  variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya  $40,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh  $Y = -1,080 + 0,643 (X1) + 0,425(X2)$  artinya skor/nilai konstanta (a) menunjukkan apabila tidak ada kenaikan variabel Kepemimpinan dan Motivasi maka Nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar  $-1080$ . Dan setiap penambahan satu skor/nilai variabel Kepemimpinan adalah  $0,643$  terhadap Kinerja Pegawai dengan syarat Motivasi (X2) tetap serta penambahan satu skor/nilai variabel Motivasi memberikan kenaikan yang sama sebesar  $0,425$  terhadap Kinerja Pegawai dengan X1 tetap.

5. Sri Wahyuni, Firmansyah Kusumayadi (2023). Jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Jenis penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan kuesioner skala likert sebagai instrument penelitian. menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima sebanyak 111 orang responden, yang terdiri dari 55 pegawai yang berstatus PNS, 20 orang tenaga honorer dan 36 tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten

Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

6. Alvin Randika, Elvina, Abd. Halim (2023) Jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat dan mengetahui hubungan serta kontribusi setiap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda, dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi). Berdasarkan dari hasil uji t diketahui empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat ditinjau dari Penelitian melalui uji F maka diperoleh nilai Tabel 4.8 memuat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $14.303 > F_{tabel}$  2,449 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan

Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Adjusted R Square sebesar 0,564 berarti 56,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Semangat Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4), sedangkan sisanya 43,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

7. Febi Prateguh Syahputra, Juarsa Badri, Febsri Susanti, Sonya Putri Ramafina (2023) Jurnal Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Padang; 2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,995 > 2,026$ ) dan nilai tanda  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ); 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2,860 > 2,026$ ) dan nilai tanda  $< \alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ).

8. Irna Iwah, Andi Irfan, Jumaidah Jumaidah (2023) Jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan jumlah responden 80 pegawai yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan ialah sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji validasi, realibilitas, uji hipotesis (uji T). Hasil pengujian variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
9. Saifullah, Rd. Kusyeni, Rudianto Hermawan (2024) urnal artikel ini dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma eksplanatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/penuh. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 39 orang karyawan PT. Windu Persada Cargo. Pengujian data dilakukan dengan program spss menggunakan analisis regresi berganda. dengan uji hasil t pada variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikans  $0,001 < 0,05$ . Dari uji hasil t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. ( $p < 0,05$ ) dan hasil nilai T hitung sebesar : 5,177.  $> T$  tabel 2,028, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar :

1,520. Kontribusi pengaruh variabel independence motivasi kerja(X2) terhadap kinerja pegawai(Y) dalam penelitian ini adalah sebesar : 42%. Variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) secara simultan. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan untuk pengaruh simultan Kepemimpinan(X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap variable Kinerja Karyawan(Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan F hitung 32,210.  $> F$  tabel 3,16. Hal juga ini membuktikan bahwa  $H_0.3$  ditolak dan  $H_a.3$  diterima. Kontribusi variabel variable kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variable kinerja karyawan adalah sebesar: 64,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) yang dimilikinya.

10. Elias N. Sinaga, Ahmad Rizki Harahap, Agus Salim Harahap (2024). Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja di kantor SAMSAT kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan, dapat diidentifikasi permasalahan terkait semangat kerja. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada kantor SAMSAT kota Medan yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor SAMSAT kota Medan yang berjumlah 143 orang dan pengambilan sampel atau responden menggunakan rumus slovin yaitu 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang

variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta semangat kerja sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan pengujian signifikansi dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor SAMSAT kota Medan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor SAMSAT kota Medan. Tetapi secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor SAMSAT kota Medan.

**Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Mendrofa et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan	Kepemimpinan (X) Motivasi kerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Dian Wirtadipura (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang	Kepemimpinan (X1) motivasi (X2) kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3	(Achsan uddin & Yusuf, 2022)	Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap	Motivasi (X) produktivitas kerja pegawai (Y)	Analisis Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	(Tuntun & Thamrin Noor, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sampit	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sampit

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Wahyuni & Kusumayadi, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima	Kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
6	(Randika et al., 2023)	Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat	Semangat Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi (X3) Disiplin Kerja (X4)	Analisis regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diketahui empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantauprapat

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	(Syahputra et al., 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Iwah et al., 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju	Kepemimpinan (X1) kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil pengujian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
9	Saifulla, Kusyeni, Hermawan (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Windu Persada Cargo (Wpc Cargo)	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo)

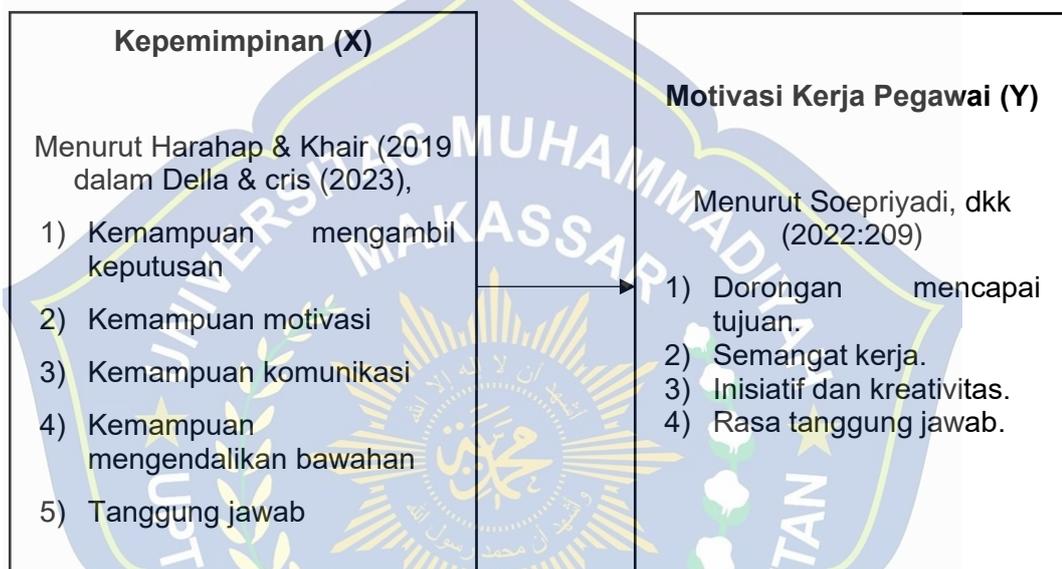
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
10	Elias N. Sinaga, Ahmad Rizki Harahap, Ahmad Rizki Harahap, (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Medan	Kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) semangat karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan a dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor SAMSAT kota Medan. Tetapi secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor SAMSAT kota Medan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang ada pada penelitian ini adalah Kepemimpinana (X) sebagai varibael independen dan Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai karena pemimpin memiliki kendali atas berbagai faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja pegawai. Pada penlitian variabel kepemimpinan akan dianalisis melalui indikator yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan,tanggung jawab. Adapun variabel motivasi kerja pegawai akan

dianalisis menggunakan indikator yaitu: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, rasa tanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi bagi Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berikut adalah kerangka pikir penelitian:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir, maka hipotesis penelitian ini adalah: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa melalui penggunaan kuesioner selaku alat buat mengumpulkan data.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa. Yang berlokasi di Jl. Tumanurung raya, Kalgowa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Desember tahun 2024 sampai dengan bulan Februari tahun 2025.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data atau informasi yaang diperoleh melalui pengamatan

secara langsung pada instansi, baik itu melalui observasi dan pembagian kuesioner. Dengan objek penelitian yaitu Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

2. Data sekunder, yaitu data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen dan laporan tertulis yang ada pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 126). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa dengan jumlah 43 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2020: 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh

atau sensus, dikarenakan jumlah pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa yang sedikit sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sedangkan sampel besar cenderung memberikan nilai sesungguhnya terhadap populasi atau semakin kecil tingkat kesalahannya. Oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 43 orang.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu langkah penting dalam penelitian adalah metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner angket dan dokumentasi dalam pengumpulan data.

Kuesioner angket adalah teknik pengumpulan data yang dibagikan berupa daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah kabupaten Gowa.

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:68), definisi operasional variabel adalah karakteristik atau atribut yang dapat diukur atau diamati dengan variasi tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun definisi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel bebas (Independent Variable) atau variabel X

Kepemimpinan adalah proses sosial yang melibatkan komunikasi, pengaruh, dan motivasi antara pemimpin dan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga dapat bertindak sebagai pengarah dan inspirasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kerja sama. Kepemimpinan adalah faktor yang penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana menurut Hutahean (2021) dalam (Rumbiak et al., 2023) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal, bekerja dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

### 2. Variabel terikat (Dependent Variable) atau variabel Y

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat dan menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya. Kebutuhan dan stimulus tempat kerja memengaruhi motivasi ini, serta komponen penting seperti intensitas, arahan, dan kegigihan. Sangat penting bagi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Andius Gulo, 2024) "motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi".

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Pengukur
1	Kepemimpinan	1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan motivasi 3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5) Tanggung jawab	Skala Likert
2	Motivasi Kerja Pegawai	1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat kerja. 3. Inisiatif dan kreativitas. 4. Rasa tanggung jawab	Skala Likert

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan sah apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30.

### 2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji kehandalan atau konsistensi kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer excel statistic analysis & amp; spss 22. Penelitian dapat dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60.

## H. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data, menjadikannya lebih mudah untuk diinterpretasikan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan,

analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Penelitian ini memilih teknik analisis regresi sederhana karena dapat menghasilkan kesimpulan langsung tentang variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). Meskipun demikian, model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y= Motivasi Kerja Pegawai

X: Kepemimpinan

a= Bilangan Konstan

b= Koefisien Regresi

#### **b. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji t adalah metode hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel X (Kepemimpinan) terhadap variabel dependen Y (Motivasi Kerja Pegawai) dinyatakan signifikan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (sig) dari setiap variabel independen dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai t hitung > tabel, ini merupakan adanya pengaruh signifikan antar variabel independen (Kepemimpinan) dan variabel dependen (Motivasi Kerja Pegawai). Selain itu, nilai signifikan dibawah 0,05 juga menandakan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Afriani, 2021).

#### **c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah ukuran digunakan untuk menentukan kemampuan variabel independen X (Kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen Y (Motivasi Kerja Pegawai) atau seberapa

besar pengaruh suatu variabel dalam mempengaruhi variabel lain. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dimana:

11)  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa tidak ada variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh X.

12)  $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa semua variasi dalam Y dapat dijelaskan oleh X.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa

Kantor Sistem Adminintrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa atau dalam Bahasa Inggris *one roof system*, adalah suatu administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) merupakan suatu kerja sama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama sKendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), yang dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan “ Kantor Bersama Samsat “.

Dalam hal ini, Polri memiliki fungsi penertiban STNK, Dinas Pendapatan Provinsi menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB); sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Lokasi Kantor Samsat umumnya berada di lingkungan Kantor Polri setempat, atau di lingkungan Satlantas/Ditlantas Polda setempat di setiap Kabupaten/Kota.

a. Sampai dengan tahun 1974

Proses perpanjangan STNK harus membuang waktu cukup lama karena mesti mendatangi tiga Kantor. Membayar pajak harus datang ke Kantor pajak. Esoknya, mereka yang hendak membayar Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) dan harus mendatangi Kantor PT. Jasa Raharja. Dan mereka pun harus mendatangi Kantor Polisi Lalu Lintas untuk memperoleh STNK. Masing-masing Instansi belum terintegrasi.

b. 1974 – 1976

Dengan Tujuan Registrasi dan Identifikasi Forensik Ranmor dan data pengemudi lebih akurat, kecepatan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan ujicoba pembentukan SAMSAT di Polda Metro Jaya.

c. 1976 – 1988

Berdasarkan INBERS 3 Menteri, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. KEP/13/XII/1976, No.KEP-1693/MK/IV/12/1976, 311 TAHUN 1976 bahwa Konsep SAMSAT diberlakukan di seluruh Indonesia Kepolisian RI, PT Jasa Raharja (Persero) & Dinas Pendapatan Provinsi bersama-sama. Meski demikian masing-masing instansi menerbitkan tanda bukti untuk setiap pelunasan kewajiban di SAMSAT.

d. 1988 – 1993

Berdasarkan INBERS, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. INS/03/X/1988, No. 5/IMK.013/1988, No. 13A Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan dokumen yaitu . Formulir permohonan/pendaftaran STNK/Pajak/SWDKLLJ digabung jadi satu. Tanda Pelunasan Pembayaran SWDKLLJ PT. Jasa Raharja (Persero) yang tercantum

dalam STNK/STCK berlaku sebagai pengganti polis Asuransi (sertifikat).

e. 1993 – 1999

Diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu & Mendagri No. INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme Perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan.

f. 1999 – Sekarang

Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No. 29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5loket menjadi 2 loket. Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (sertifikat). Tanda Pelunasan dan Pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) yang telah divalidasi *cash register* sebagai tanda bukti pembayaran.

Pada tahun 1997, berdasarkan peraturan daerah yang bernama Kepala Kantor Dinas yang sekarang UPTB (Unit Pelaksana Terpadu Badan). Sejak berdirinya UPTB Samsat Wilayah Gowa pertama kali dibimbing oleh kepala seksi pelayanan Samsat Wilayah Gowa, selanjutnya dalam perkembangannya berdasarkan peraturan daerah Sulawesi Selatan dipimpin oleh pejabat Eselon III yang mempunyai tugas yang besar dari sebelumnya. Tugas utama UPTB Wilayah Gowa adalah melaksanakan pemungutan pajak provinsi berupa: Pajak Kendaraan

Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Air dan Permukaan (PAP), Pajak Bahan Bakar Minyak, dan Pajak Rokok. Kantor UPTB Samsat Wilayah Gowa secara struktural dibawah naungan Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan.

## 2. Visi Misi Kantor Sistem Adminintrasi Manunggal Satu Atap

### (SAMSAT) Wilayah Gowa

#### a. Visi

Terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan administrasi dan registrasi identifikasi melalui keterpaduan Pelayanan Polri, Pemda, Jasa Raharja pada Kantor Sistem Adminintrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa.

#### b. Misi

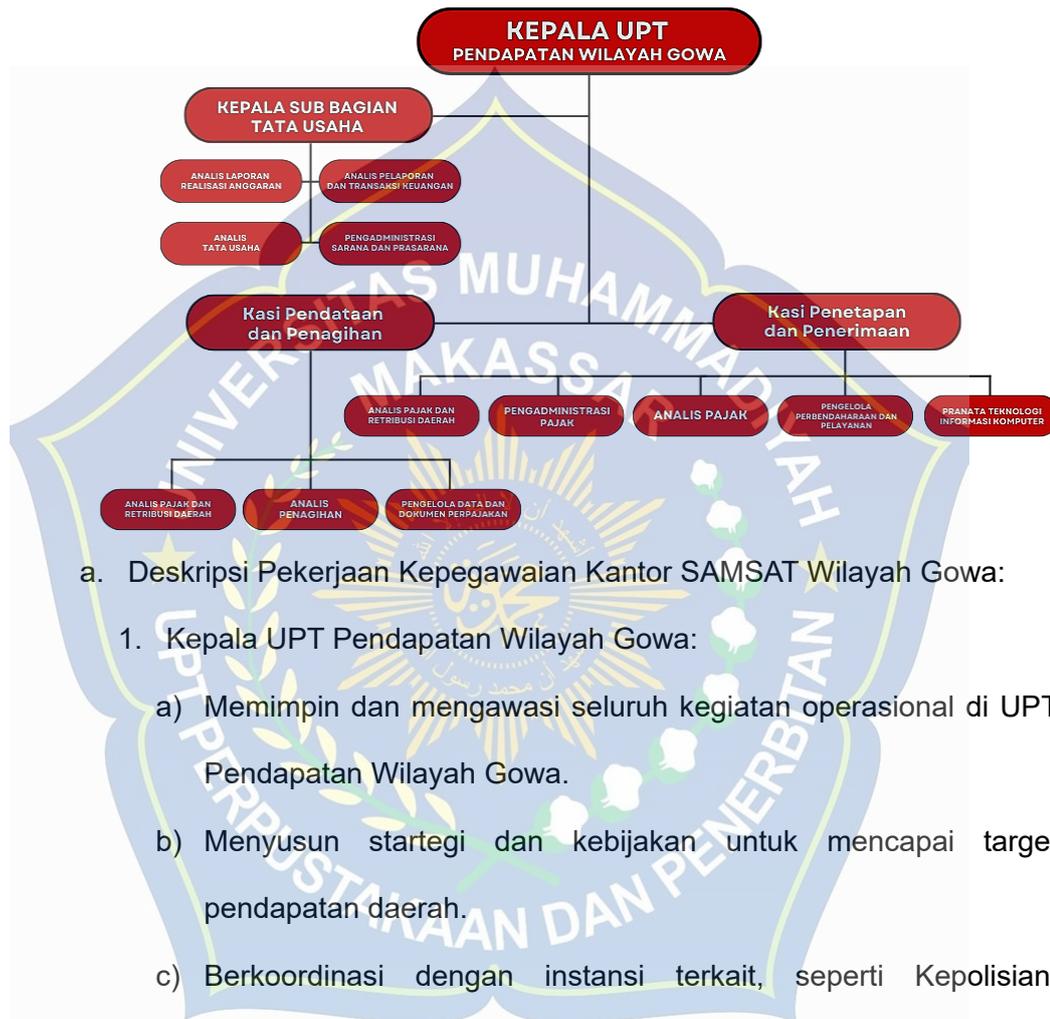
1. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi.
2. Melaksanakan proses administrasi ranmor secara cepat dan tepat.
3. Mewujudkan aparat pelaksana samsat yang bersih, jujur, bertanggung jawab, dan profesional.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak.
5. Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumentasi.

## 3. Skruktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Pembagian

struktur organisasi di Kantor SAMSAT Wilayah Gowa dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4. 1 Skruktur Organisasi Kantor Sistem Adminintrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa**



a. Deskripsi Pekerjaan Kepegawaian Kantor SAMSAT Wilayah Gowa:

1. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Gowa:

- a) Memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di UPT Pendapatan Wilayah Gowa.
- b) Menyusun startegi dan kebijakan untuk mencapai target pendapatan daerah.
- c) Berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Kepolisian, Pemerintah Daerah, dan Jasa Raharja, untuk memastikan kelancaran operasional.
- d) Melakukan evaluasi dan pelaporan kinerja secara berkala kepada atasan dan *stakeholder* terkait.
- e) Mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan untuk memastikan sesuai dengan visi dan misi Kantor.

## 2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha:

- a) Mengelola adminitrasi internal kantor, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan logistik.
- b) Mengawasi kegiatan adminitrasi sehari – hari, memastikan kelancaran operasional kantor.
- c) Menyusun dan mengelola anggaran, serta memastikan penggunaan dana yang efisien dan tepat.
- d) Melakukan pengarsipan dokumen dan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kantor.
- e) Mengelola hubungan dengan pihak ketiga, seperti penyedia layanan dan pemasok.

## 3. Kepala Seksi (Kasi) Pendataan dan Penagihan:

- a) Mengawasi dan melaksanakan proses pendataan kendaraan bermotor yang terdaftar di Wilayah Gowa.
- b) Mengelola dan memonitor kegiatan penagihan pajak kendaraan bermotor.
- c) Menyusun strategi untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan mengurangi tunggakan pajak.
- d) Berkoordinasi dengan tim lapangan untuk memastikan data kendaraan akurat dan terkini.
- e) Menyusun laporan pendataan dan penagihan secara berkala.

## 4. Kepala Seksi (Kasi) Penetapan dan Penerimaan:

- a) Mengelola dan mengawasi proses penetapan besaran pajak dan penerimaan pajak kendaraan bermotor.
- b) Memastikan semua transaksi penerimaan dilakukan dengan tepat

dan sesuai prosedur.

- c) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penerimaan pajak.
- d) Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memastikan pencatatan penerimaan yang akurat.
- e) Menyusun laporan penerimaan dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan efisiensi penerimaan pajak.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Karakteristik

Analisis karakteristik merupakan proses pengumpulan dan pengolahan data untuk memahami profil responden, mencakup variabel demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang karakteristik responden dan memahami bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi persepsi dan motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JENIS KELAMIN			
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Mayoritas responden di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa adalah laki-laki, dengan proporsi sebesar 58,1%, sedangkan perempuan sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di kantor ini sedikit lebih didominasi oleh laki-laki, yang mungkin mencerminkan preferensi gender dalam pembagian tugas atau fungsi operasional di kantor tersebut.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel berikut menyajikan karakteristik usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Perbedaan rentang usia dapat memengaruhi pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 Tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun (37,2%), diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun (34,9%). Kelompok usia ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kematangan yang cukup tinggi, yang dapat mendukung stabilitas kinerja organisasi.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menunjukkan tingkat pendidikan formal pegawai

di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**PENDIDIKAN TERAKHIR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
S1	30	69.8	69.8	83.7
S2	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), sebesar 69,8%, diikuti oleh pendidikan S2 sebesar 16,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup tinggi, yang dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pengambilan keputusan di kantor.

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut menyajikan karakteristik lama bekerja responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Lama bekerja dapat mempengaruhi pengalaman, pengetahuan dan motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**LAMA BEKERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
6-10 Tahun	23	53.5	53.5	74.4
> 10 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 6-10

tahun (53,5%), diikuti oleh pegawai yang bekerja lebih dari 10 tahun (25,6%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

e. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel berikut menyajikan karakteristik responden berdasarkan jabatan yang menunjukkan struktur organisasi dan peran pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

		JABATAN		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Pegawai	38	88.4	88.4	88.4
	Kepala	4	9.3	9.3	97.7
	Pamong Praja	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar responden merupakan pegawai dengan jabatan non-manajerial, yaitu sebesar 88,4%. Hanya sebagian kecil responden yang memiliki jabatan kepala (9,3%) dan pamong praja (2,3%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah tabel deksripsi variable kepemimpinan (X).

**Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X)**

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.P1	20	100	23	92	0	0	0	0	0	0	43	192	4,46
X.P2	14	70	28	112	0	0	1	2	0	0	43	184	4,27
X.P3	22	110	19	76	2	6	0	0	0	0	43	192	4,46
X.P4	15	75	15	60	3	9	0	0	0	0	43	144	3,34
X.P5	8	45	23	92	2	6	0	0	0	0	43	143	3,32
X.P6	11	55	31	124	0	0	1	2	0	0	43	181	4,20
X.P7	19	95	23	92	1	3	0	0	0	0	43	190	4,41
X.P8	15	75	28	112	0	0	0	0	0	0	43	187	4,34
X.P9	15	75	27	108	1	3	0	0	0	0	43	186	4,32
X.P10	18	90	24	96	1	3	0	0	0	0	43	189	4,39
Rata-Rata Variabel Kepemimpinan (X)												4,15	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata 4,15, yang menunjukkan bahwa responden cenderung menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan di kantor ini sudah dianggap cukup baik dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada dorongan internal yang mendorong pegawai Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah tabel deksripsi variabel motivasi kerja pegawai (Y).

**Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.P1	19	95	23	93	1	3	0	0	0	0	43	191	4,44
X.P2	18	90	25	100	0	0	0	0	0	0	43	190	4,41
X.P3	18	90	23	93	1	3	1	2	0	0	43	188	4,37
X.P4	15	75	27	108	1	3	0	0	0	0	43	186	4,32
X.P5	19	95	23	93	1	3	0	0	0	0	43	191	4,44
X.P6	18	90	25	100	0	0	0	0	0	0	43	190	4,41
X.P7	18	90	23	93	2	6	0	0	0	0	43	189	4,39
X.P8	15	75	26	104	2	6	0	0	0	0	43	185	4,30
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)												4,38	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan skor rata-rata 4,38. Responden umumnya memberikan penilaian positif terhadap motivasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas kuesioner yang digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan jumlah responden 43 pegawai, dengan nilai r-tabel sebesar 0,308.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X.P1	0,747	0,308	Valid
2.	X.P2	0,565	0,308	Valid
3.	X.P3	0,660	0,308	Valid
4.	X.P4	0,689	0,308	Valid
5.	X.P5	0,701	0,308	Valid
6.	X.P6	0,594	0,308	Valid
7.	X.P7	0,828	0,308	Valid
8.	X.P8	0,545	0,308	Valid
9.	X.P9	0,575	0,308	Valid
10.	X.P10	0,608	0,308	Valid

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai korelasi (r-hitung) lebih besar dari r-tabel (0,308) dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Misalnya, pernyataan X.P1 memiliki r-hitung sebesar 0,747, yang menunjukkan validitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan valid dan mampu mengukur aspek yang diteliti dengan baik.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X.P1	0,763	0,308	Valid
2.	X.P2	0,706	0,308	Valid
3.	X.P3	0,555	0,308	Valid
4.	X.P4	0,616	0,308	Valid
5.	X.P5	0,763	0,308	Valid
6.	X.P6	0,706	0,308	Valid
7.	X.P7	0,637	0,308	Valid
8.	X.P8	0,761	0,308	Valid

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja pegawai juga menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,308). Sebagai contoh, pernyataan X.P1 memiliki nilai r-hitung sebesar 0,763, menunjukkan validitas yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel motivasi kerja telah teruji secara valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.848	10

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848, yang lebih besar dari 0,6. Ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel kepemimpinan sangat reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.836	8

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan

nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner untuk variabel motivasi kerja memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur aspek yang diteliti.

### c. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel berikut menyajikan hasil analisis regresi linear sederhana yang menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,688	4,131		2,345	0,024
	KEPEMIMPINAN	0,582	0,095	0,693	6,153	0,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien regresi variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 9,688 + 0,582 X$$

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 9,688 dan variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,582 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap

motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel berikut menyajikan hasil uji t yang menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B			Beta		
1	(Constant)	9.688		4.131		2.345	0.024
	KEPEMIMPINAN	0.582		0.095	0.693	6.153	0.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 6,153 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel berikut menyajikan hasil uji koefisien determinasi (R-squared) yang mengukur seberapa besar variansi motivasi kerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Keofisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	0.480	0.467	2.19802

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber: SPSS 27 2024

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48% variasi dalam motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan. Sisanya, 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa. Koefisien regresi sederhana sebesar 0,582 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Harahap & Khair (2019), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi melalui kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, motivasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian Dian Wirtadipura (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, hasil penelitian Maryadi & Sjarlis (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

Penelitian ini juga mengungkapkannya temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Sebagai contoh, penelitian oleh Sinaga et

al. (2024) di Kantor Samsat Kota Medan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai secara parsial. Perbedaan ini dapat terjadi karena adanya perbedaan konteks penelitian, seperti karakteristik responden, budaya organisasi, serta pendekatan yang digunakan dalam analisis. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sementara penelitian Sinaga et al. menggunakan regresi linier berganda yang menilai lebih dari dua variabel secara bersamaan.

Penelitian oleh Achsanuddin & Yusuf (2022) di Kabupaten Sidrap menemukan bahwa motivasi kerja pegawai lebih dominan memengaruhi produktivitas pegawai dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan. Penekanan penelitian mereka pada hubungan motivasi kerja dan produktivitas membuatnya kurang relevan dibandingkan dengan penelitian ini yang menyoroti pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Lebih jauh, penelitian ini juga berbeda dari penelitian oleh Maryadi & Sjarlis (2023) yang mengintegrasikan disiplin kerja sebagai variabel independen tambahan. Fokus penelitian ini hanya pada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, yang memberikan hasil lebih spesifik terkait pentingnya kepemimpinan yang efektif di Kantor SAMSAT Wilayah Kabupaten Gowa. Hal ini sekaligus menegaskan kontribusi unik penelitian ini dalam menjelaskan peran kepemimpinan sebagai pendorong motivasi kerja pegawai di lingkungan pelayanan publik.

Temuan dalam penelitian ini memberikan wawasan baru tentang kepemimpinan untuk mendukung motivasi kerja pegawai. Sementara sebagian besar motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, hasil ini juga menyoroti pentingnya faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan, seperti lingkungan

kerja, fasilitas pendukung, dan hubungan interpersonal. Penelitian ini diharapkan menjadi landasan bagi pemimpin SAMSAT Wilayah Kabupaten Gowa untuk mengembangkan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa kepemimpinan yang efektif terbukti penting untuk mengatasi hambatan operasional, seperti yang terlihat dari data keterlambatan pegawai tahun 2024. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja, yang diukur berdasarkan dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab, menunjukkan skor rata-rata tinggi sebesar 4,38. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja mereka.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa masih ada 52% variansi motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup pemulihan, lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Wahyuni & Kusumayadi (2023). Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja secara lebih signifikan, Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa perlu memperkuat peran kepemimpinan yang inspiratif dan strategis sambil memperhatikan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kepuasan dan motivasi pegawai. Strategi ini diharapkan dapat mendukung visi organisasi dalam memberikan pelayanan prima dan mendorong efisiensi operasional.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai melalui kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, motivasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab. Variabel kepemimpinan mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa.

#### **B. SARAN**

Dari hasil penelitian yang diuraikan maka penulis mengajukan saran- saran sebagai berikut:

1. Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Kabupaten Gowa khususnya pemimpin dapat mempertahankan mutu kepemimpinan partisipasi dengan cara lain, mengadakan diskusi dengan pegawai untuk mengharapkan sara-saran dari pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan juga berkonsultasi mengenai keputusan yang diambil.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka pemimpin organisasi harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama antara sesama rekan kerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.
3. Diharapkan agar pemimpin di Kantor SAMSAT Wilayah Kabupaten Gowa mengembangkan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan

motivasi kerja pegawai, demi mencapai efisiensi dan pelayanan publik yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achsanuddin, A., & Yusuf, M. (2022). Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 835–848. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1407>
- Afriani, D., & Maliah, M. (2021). Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang. *Jurnal Media*
- Akbar Norrahman, R., & Setiawan Wibowo, T. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Andius Gulo. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 79–90.
- Hatimah, H., Asmawati, A., Maeni, M., Khery, Y., & Khaeruman, K. (2021). Pengaruh Model Problem Posing dengan Context-Rich Problem terhadap Kemampuan Berpikir Divergen dan Konvergen Siswa. *Empiricism Journal*, 2(2), 53–62. <https://doi.org/10.36312/ej.v2i2.586>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hutahaean, Wendy. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli Media Press
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>
- Kencanawati, N. P. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Cyber Netwoerk Indonesia Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, universitas mahasaraswati Senpasar).
- Mendrofa, S. S., Samalua, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Puspita, D., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan. *Musyteri*, 1(5), 1–12.

- Randika et al. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat Alvin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Rumondan, Astri. (2021). Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Samudra, H., & Siswanto, T. (2020). Motivasi dan Minat Berwirausaha Ditinjau dari Pengetahuan Kewirausahaan dan Persepsi Peluang Kerja Pada Mahasiswa STIE AMM Mataram. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 22–31.
- Sinaga & Harahap (2023) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Medan. *Jurnal paradigma aswaja*, e-issn: 3026-4995 .
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tuntun, & Thamrin Noor, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 11–18.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 106–112.
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684>
- Wijaya, C. Ojak Manurung, (2021). Produktivitas Kerja . Jakarta: Kencana.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Desanata Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, 3(1).



**Lampiran 1 Kuesioner penelitian**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI**  
**PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP**  
**(SAMSAT) WILAYAH KABUPATEN GOWA**

---

Kepada yang Terhormat

Bapak/Ibu

Responden

Di Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Sehubung dengan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Wilayah Gowa”**, Dengan hormat saya:

Nama : Rahmika Angraini Jum

Nim : 105721115821

Memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan secara jujur dan terbuka. Kuesioner ini diajukan untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Sehubung dengan hal tersebut, maka kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu bagi penulis dalam penelitian yang dilakukan.

Atas perhatian Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

### **A. Mohon Perhatian**

1. Daftar isian pertanyaan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Wilayah Gowa
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saya, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isi pertanyaan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan dirahasiakan.

### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda (✓) coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

- a. Sangat Setuju (SS) (5)
- b. Setuju (S) (4)
- c. Kurang Setuju (KS) (3)
- d. Tidak Setuju (TS) (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

### C. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
:  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SEDERAJAT  
:  S1  
:  S2  
:  S3

Lama Bekerja :  Kurang dari 5 Tahun  
:  6-10 Tahun  
:  Lebih dari 10 Tahun

Jabatan :  Kepala

:  Pegawai

:  Lainnya

#### D. Pernyataan

Kepemimpinan (X)						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>						
1.	Pemimpin menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan					
2.	Pemimpin tidak bertindak tegas dalam mengambil keputusan					
<b>Kemampuan Motivasi</b>						
3.	Pemimpin memotivasi saya untuk mencapai tujuan kerja					
4.	Pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan					
<b>Kemampuan Komunikasi</b>						
5.	Pemimpin mampu memberi arahan yang jelas dan mudah dipahami					
6.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan					

<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
7.	Pemimpin saya membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya					
8.	Pemimpin aktif memantau kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9.	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
10.	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajiban.					

<b>Motivasi Kerja Pegawai (Y)</b>						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
	<b>Dorongan Mencapai Tujuan</b>	STS	TS	KS	S	SS
9.	Dorongan bekerja keras akan menghasilkan presentasi yang tinggi, kesadaran mengenai hal ini didalam diri anda					
10.	Dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja baik					

<b>Semangat Kerja</b>						
11.	Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada					
12.	Saya merasa tidak semangat saat memulai pekerjaan setiap hari					
<b>Inisiatif dan Kreativitas</b>						
13.	Saya mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan					
14.	Saya merasa kreativitas saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja					
<b>Rasa Tanggung Jawab</b>						
15.	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu					
16.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi ekspektasi atasan dalam pekerjaan saya.					

## Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

No	Nama	KEPEMIMPINAN (X)										TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	Fitriasari faizal	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
2	Abdul Jafar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	Syafaat	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	38
4	ANDI SYAHRAENI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	Satirianti salmia	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
6	MUH.Suyuti Suaib	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	Andi nurjanu mappaturung	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	Andi Faiz	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	43
9	Andi Afianty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	Sulasmi	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
11	Andi Wina	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
12	Taufik	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
13	Andi fuad cakraningrat f	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
14	Kartono Syahrir	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
15	Andi M Zulfadli Birey	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
16	Musyran	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
17	indera alam	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
18	Rina Adriani	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
19	Ulfah Wahyuningsih	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
20	Nurul Aisyah Syarani	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
21	AndiTrisandi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	Zuhaidah	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	Nurria Harahap	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	A. Harni Ridaha Pramita	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	37
25	Arifin Asri	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
26	Muh Yusri	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
27	Danial	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
28	Ramli	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
29	Andi karoning	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
30	Femi	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
31	Verawati	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47

32	Muhammad Syahrul	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	Moh. Rais	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	38
34	Imran Hamzah	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
35	Dhedy Rukbyanto	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
36	Nurchahaya R	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
37	Rahmat hidayat	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
38	Zul Fauziah Nur	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
39	Sukrana Novianti Sari Utani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	Mohammad Hidayat	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
41	Syarief Amirullah Sadira	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	Riskan Kautsar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	Muh. Rezi Fandiyansyah	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43

No	Nama	MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y)								TOTAL
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	
1	Fitriasari faizal	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	Abdul Jafar	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	Syafaat	5	4	4	4	5	4	5	5	36
4	ANDI SYAHRAENI	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	Satirianti salmia	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	MUH.Suyuti Suaib	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	Andi nurjanu mappaturung	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	Andi Faiz	4	4	2	4	4	4	5	4	31
9	Andi Afianty	5	5	4	4	5	5	4	4	36
10	Sulasmi	4	4	4	5	4	4	5	5	35
11	Andi Wina	4	5	5	5	4	5	4	4	36
12	Taufik	4	5	5	4	4	5	5	5	37
13	Andi fuad cakraningrat f	5	5	5	4	5	5	5	4	38
14	Kartono Syahrir	4	5	4	5	4	5	4	5	36
15	Andi M Zulfadli Birey	5	5	4	4	5	5	4	4	36
16	Musyran	5	4	5	4	5	4	5	4	36
17	indera alam	5	4	4	4	5	4	5	4	35
18	Rina Adriani	4	4	5	4	4	4	5	4	34
19	Ulfah Wahyuningsih	4	5	5	5	4	5	4	5	37

20	Nurul Aisyah Syarani	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>37</b>
21	AndiTrisandi	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
22	Zuhaidah	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
23	Nurria Harahap	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
24	A. Harni Ridaha Pramita	4	4	5	4	4	4	3	3	<b>31</b>
25	Arifin Asri	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
26	Muh Yusri	5	4	4	4	5	4	5	4	<b>35</b>
27	Danial	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
28	Ramli	4	5	4	5	4	5	4	4	<b>35</b>
29	Andi karoning	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>37</b>
30	Femi	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>33</b>
31	Verawati	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>38</b>
32	Muhammad Syahrul	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
33	Moh. Rais	5	5	3	5	5	5	4	4	<b>36</b>
34	Imran Hamzah	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
35	Dhedy Rukbyanto	3	4	4	3	3	4	3	3	<b>27</b>
36	Nurchahaya R	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
37	Rahmat hidayat	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>36</b>
38	Zul Fauziah Nur	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
39	Sukrana Novianti Sari Utani	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
40	Mohammad Hidayat	4	5	5	4	4	5	4	4	<b>35</b>
41	Syarief Amirullah Sadira	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
42	Riskan Kautsar	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
43	Muh. Rezi Fandiyansyah	5	4	4	4	5	4	4	5	<b>35</b>

### Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama	Jabatan
				Terakhir	Bekerja	
1	Fitriasari faizal	Wanita	42 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
2	Abdul Jafar	Laki-laki	51 tahun	S2	6-10 tahun	Pegawai
3	Syafaat	Laki-laki	55 tahun	S2	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
4	ANDI SYAHRAENI	Wanita	47 Tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
5	Satirianti salmia	Wanita	45 tahun	S2	6-10 tahun	Pegawai
6	MUH.Suyuti Suaib	Laki-laki	40 tahun	S2	6-10 tahun	Pegawai
7	Andi nurjanu mappaturung	Wanita	34 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
8	Andi Faiz	Laki-laki	29 tahun	S1	Kurang dari 5 tahun	Pegawai

9	Andi Afianty	Wanita	43 Tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
10	Sulasmi	Wanita	46 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
11	Andi Wina	Wanita	26 tahun	S2	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
12	Taufik	Laki-laki	29 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
13	Andi fuad cakraningrat f	Laki-laki	26 tahun	S1	Kurang dari 5 tahun	Pamong Praja
14	Kartono Syahrir	Laki-laki	42 tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
15	Andi M Zulfadli Birey	Laki-laki	30 tahun	S1	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
16	Musyran	Laki-laki	30 tahun	S1	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
17	indera alam	Laki-laki	39 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
18	Rina Adriani	Wanita	39 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
19	Ulfah Wahyuningsih	Wanita	38 tahun	S2	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
20	Nurul Aisyah Syarani	Wanita	24 tahun	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
21	AndiTrisandi	Laki-laki	34 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
22	Zuhaidah	Wanita	56 tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
23	Nurria Harahap	Wanita	47 tahun	S1	6-10 tahun	Kepala
24	A. Harni Ridaha Pramita	Wanita	40 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
25	Arifin Asri	Laki-laki	38 Tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
26	Muh Yusri	Laki-laki	50 Tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
27	Danial	Laki-laki	47 Tahun	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
28	Ramli	Laki-laki	47 tahun	SMA/Sederajat	6-10 tahun	Pegawai
29	Andi karoning	Laki-laki	49 tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
30	Femi	Wanita	47 tahun	SMA/Sederajat	6-10 tahun	Pegawai
31	Verawati	Wanita	39 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
32	Muhammad Syahrul	Laki-laki	42 Tahun	SMA/Sederajat	6-10 tahun	Pegawai
33	Moh. Rais	Laki-laki	50 Tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
34	Imran Hamzah	Laki-laki	40 tahun	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
35	Dhedy Rukbyanto	Laki-laki	37 tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
36	Nurchahaya R	Wanita	39 tahun	S1	Kurang dari 5 tahun	Pegawai
37	Rahmat hidayat	Laki-laki	25 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai
38	Zul Fauziah Nur	Wanita	38 tahun	S2	Lebih dari 10 tahun	Kepala
39	Sukrana Novianti Sari Utani	Wanita	37 tahun	S1	Lebih dari 10 tahun	Pegawai
40	Mohammad Hidayat	Laki-laki	50 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai

41	Syarief Amirullah Sadira	Laki-laki	38 tahun	S1	6-10 tahun	Kepala
42	Riskan Kautsar	Laki-laki	36 thn	S1	6-10 tahun	Kepala
43	Muh. Rezi Fandiyansyah	Laki-laki	28 tahun	S1	6-10 tahun	Pegawai

## Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik

### A. Hasil Uji Karakteristik Responden

#### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

#### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 Tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

#### PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
	S1	30	69.8	69.8	83.7
	S2	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

#### LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	6-10 Tahun	23	53.5	53.5	74.4
	> 10 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

### JABATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pegawai	38	88.4	88.4	88.4
Kepala	4	9.3	9.3	97.7
Pamong Praja	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

## B. Hasil Uji Istrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.688	4.131		2.345	0.024
	KEPEMIMPINAN	0.582	0.095	0.693	6.153	0.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA PEGAWAI

### 2. Hasil Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X)

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X.TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.433**	.375*	.353*	.617**	.322*	.747**	0.198	.406**	.444**	.747**
	Sig. (2-tailed)		0.004	0.013	0.020	0.000	0.035	0.000	0.203	0.007	0.003	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	.433**	1	.369*	.317*	0.246	0.180	.368*	0.235	0.084	.392**	.565**
	Sig. (2-tailed)	0.004		0.015	0.038	0.111	0.249	0.015	0.129	0.590	0.009	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	.375*	.369*	1	.506**	0.248	.347*	.564**	.336*	0.269	0.230	.660**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.015		0.001	0.109	0.023	0.000	0.028	0.081	0.137	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	.353*	.317*	.506**	1	.316*	.540**	.516**	0.235	.316*	.317*	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.038	0.001		0.039	0.000	0.000	0.129	0.039	0.038	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	.617**	0.246	0.248	.316*	1	.416**	.627**	.377*	.378*	.356*	.701**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.111	0.109	0.039		0.005	0.000	0.013	0.012	0.019	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X6	Pearson Correlation	.322*	0.180	.347*	.540**	.416**	1	.331*	0.253	0.169	0.271	.594**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.249	0.023	0.000	0.005		0.030	0.102	0.279	0.079	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X7	Pearson Correlation	.747**	.368*	.564**	.516**	.627**	.331*	1	.337*	.514**	.395**	.828**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.015	0.000	0.000	0.000	0.030		0.027	0.000	0.009	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X8	Pearson Correlation	0.198	0.235	.336*	0.235	.377*	0.253	.337*	1	.389**	0.280	.545**
	Sig. (2-tailed)	0.203	0.129	0.028	0.129	0.013	0.102	0.027		0.010	0.069	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X9	Pearson Correlation	.406**	0.084	0.269	.316*	.378*	0.169	.514**	.389**	1	0.292	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.590	0.081	0.039	0.012	0.279	0.000	0.010		0.057	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X10	Pearson Correlation	.444**	.392**	0.230	.317*	.356*	0.271	.395**	0.280	0.292	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.009	0.137	0.038	0.019	0.079	0.009	0.069	0.057		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.TOTAL	Pearson Correlation	.747**	.565**	.660**	.689**	.701**	.594**	.828**	.545**	.575**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

#### b. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

##### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.303*	0.250	0.263	1.000**	.303*	.627**	.435**	.763**
	Sig. (2-tailed)		0.048	0.106	0.089	0.000	0.048	0.000	0.004	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.303*	1	.346*	.470**	.303*	1.000**	0.107	.475**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0.048		0.023	0.001	0.048	0.000	0.493	0.001	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	0.250	.346*	1	0.219	0.250	.346*	0.216	0.293	.555**
	Sig. (2-tailed)	0.106	0.023		0.159	0.106	0.023	0.163	0.057	0.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	0.263	.470**	0.219	1	0.263	.470**	0.220	.553**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.001	0.159		0.089	0.001	0.156	0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.303*	0.250	0.263	1	.303*	.627**	.435**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.048	0.106	0.089		0.048	0.000	0.004	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.303*	1.000**	.346*	.470**	.303*	1	0.107	.475**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.000	0.023	0.001	0.048		0.493	0.001	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.627**	0.107	0.216	0.220	.627**	0.107	1	.529**	.637**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.493	0.163	0.156	0.000	0.493		0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.435**	.475**	0.293	.553**	.435**	.475**	.529**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.001	0.057	0.000	0.004	0.001	0.000		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.763**	.706**	.555**	.616**	.763**	.706**	.637**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

### 3. Hasil Uji Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.848	10

## b. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.836	8

## 4. Hasil Uji Hipotesis

## a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Model		Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.
		Coefficients B		Error		
1	(Constant)	9.688	4.131		2.345	0.024
	KEPEMIMPINAN	0.582	0.095	0.693	6.153	0.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA PEGAWAI

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	0.480	0.467	2.19802

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

## C. Daftar r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 5 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



### Lampiran 6 Validitas Penelitian Kuantitatif dan Abstrak



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA		Rahmika Angraini Jum		
NIM		105721115821		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Sri Andayaningsih, S.E., M.M.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	20-01-2025	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	20-01-2025	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	20-01-2025	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	20-01-2025	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	20-01-2025	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	20-01-2025	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	20-01-2025	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	20-01-2025	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	20-01-2025	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA	Rahmika Angraini Jum			
NIM	105721115821			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Sri Andayaningsih, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.IP., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22/2/2025	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru</li> <li>2. Konsultasikan dengan pembimbing</li> <li>3. Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa inggris</li> </ol>	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

### A. Surat Permohonan Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa  
 92111, Website [dpmptsp.gowakab.go.id](http://dpmptsp.gowakab.go.id)

Nomor : 503/1248/DPM-  
 PTSP/PENELITIAN/XII/2024  
 Lampiran :  
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth,  
 Kantor Samsat Gowa  
 di –  
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 32445/S.01/PTSP/2024 tanggal 24 Desember 2024 tentang Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara/ bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : RAHMIKA ANGRAINI JUM  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Monto / 7 April 2004  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Nomor Pokok : 105721115821  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jalan Sultan Alauddin

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis / Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :  
**"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa"**

Selama : 24 Desember 2024 s/d 24 Januari 2025

Pengikut :

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

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 24 Desember 2024

a.n. BUPATI GOWA  
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN  
 TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

**H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si**  
 Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

## B. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH**  
 UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPTB) PENDAPATAN WILAYAH GOWA  
 Jl. Tumanurung No.17 Sungguminasa No. Telp 0811-4603-393

### SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 973/00108/UPTB.Wil.Gowa/I/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M**  
 Nip : **19860617 201001 2 025**  
 Jabatan : **Kepala UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**  
 Unit Kerja : **UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : **Rahmika Angraini Jum**  
 Nim : **105721115821**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 Kampus : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Samsat UPT. Pendapatan Wil. Gowa, untuk memperoleh data dalam rangka Menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 14 Januari 2025

**KEPALA UPT PENDAPATAN WILAYAH GOWA**

**Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M**

Pangkat : Pembina (IV/a)

Nip : 19860617 201001 2 025

Tembusan :

1. Arsip (Pertinggal)

## Lampiran 8 Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rahmika Angraini Jum

Nim : 105721115821

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8%	10 %
2	Bab 2	7%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	7%	10 %
5	Bab 5	5%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Februari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nuzulhikmah Alimin, M.L.P.  
NIM. 964 391

# BAB I Rahmika Angraini Jum

105721115821

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 06:21AM (UTC+0700)  
Submission ID: 2590251325  
File name: BAB\_I\_35.docx (18.41K)  
Word count: 1071  
Character count: 6923

BAB I Rahmika Angraini Jum 105721115821

ORIGINALITY REPORT

8%	8%	1%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
2	faisal47wibowo.blogspot.com Internet Source	1%
3	repository.unpar.ac.id Internet Source	1%
4	dikdastika.wordpress.com Internet Source	1%
5	ejournal.its.ac.id Internet Source	1%
6	sparksmpls.com Internet Source	1%
7	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
8	adityafajard.blogspot.com Internet Source	1%

Exclude quotes  Off      Exclude matches  Off  
 Exclude bibliography  Off

# BAB II Rahmika Angraini Jum

105721115821

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 06:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590252497

File name: BAB\_II\_33.docx (44.24K)

Word count: 2809

Character count: 18839

BAB II Rahmika Angraini Jum 105721115821

ORIGINALITY REPORT		
<b>7%</b>	<b>6%</b>	
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS
		<b>3%</b>
		STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES		
1	repository.uinsu.ac.id Internet Source	2%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	Submitted to STIE Kesuma Negara Bitar Student Paper	1%
5	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
6	nurkhikmah.blogspot.com Internet Source	<1%
7	id.123dok.com Internet Source	<1%
8	www.unej.ac.id Internet Source	<1%
9	123dok.com Internet Source	<1%
10	docobook.com Internet Source	<1%
11	www.scribd.com Internet Source	<1%
12	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

# BAB III Rahmika Angraini Jum

105721115821

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 06:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590253265

File name: BAB\_III\_33.docx (53.87K)

Word count: 988

Character count: 6346

## BAB III Rahmika Angraini Jum 105721115821

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
4	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	1%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
6	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
7	repository.upi.edu Internet Source	1%

Exclude quotes  OffExclude matches  OffExclude bibliography  Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV Rahmika Angraini Jum  
105721115821

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 06:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590254102

File name: BAB\_IV\_33.docx (151.62K)

Word count: 3643

Character count: 22260

## BAB IV Rahmika Angraini Jum 105721115821

ORIGINALITY REPORT		
<b>7</b> %	<b>6</b> %	
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS
		3 %
		STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES		
1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2 %
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
4	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
5	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to Dongguk University Student Paper	<1 %
7	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
9	docplayer.info Internet Source	<1 %
10	Andi Haslindah, Andrie Andrie, Muhammad Taslim, Abdul Rahmad Wahyudi. "ANALISIS DAMPAK PRODUKTIVITAS DI MASA NEW NORMAL PADA KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR DENGAN METODE OMAX", ILTEK : Jurnal Teknologi, 2021 Publication	<1 %

11	core.ac.uk Internet Source	<1%
12	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
13	Febriana Astuti. "Penyuluhan tentang Gerakan Masyarakat Cerdas Menggunakan Obat pada Komunitas Bakul Laptop Jogja (Blj)", Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), 2023 Publication	<1%
14	jurnaldikbud.kemdikbud.go.id Internet Source	<1%
15	mathor450188.blogspot.com Internet Source	<1%
16	id.scribd.com Internet Source	<1%
17	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
18	www.coursehero.com Internet Source	<1%

Exclude quotes  Off      Exclude matches  Off  
Exclude bibliography  Off

٥ ٤ ٣ ٢ ١

# BAB V Rahmika Angraini Jum

## 105721115821

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 06:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590254743

File name: BAB\_V\_33.docx (16.26K)

Word count: 227

Character count: 1449

BAB V Rahmika Angraini Jum 105721115821

ORIGINALITY REPORT

<b>5%</b> SIMILARITY INDEX	<b>5%</b> INTERNET SOURCES	<b>0%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	library.polmed.ac.id Internet Source	<b>5%</b>
----------	---	-----------

Exclude quotes C/f  
Exclude bibliography C/f  
Exclude matches C/f



## BIOGRAFI



Rahmika Angraini Jum panggilan Mika lahir di Monto pada tanggal 07 April 2004 dari pasangan suami istri bapak Jumadir S.Pd dan ibu Jumasma. Peneliti adalah anak kelima dari enam bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Sultan Alauddin No.210 Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 021 Monto lulus pada tahun 2015, SMP Negeri 3 Sabbang lulus pada tahun 2018, SMA Negeri 5 Luwu Utara lulus pada tahun 2021, Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa di prodi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Kabupaten Gowa”**